

IL MERCATO DEL LAVORO

Verso una lettura integrata



IL MERCATO DEL LAVORO

Verso una lettura integrata



Il Rapporto è frutto del lavoro congiunto del Gruppo di lavoro tecnico e del Comitato d'Indirizzo dell'Accordo fra Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Istat, Inps, Inail e Anpal.

Coordinamento:

Fabio Rapiti (Istat) e Federica Pintaldi (Istat)

Hanno elaborato i dati e redatto il rapporto:

per il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali: Libero Calvitto, Oreste Nazzaro.

per l'Istat: Laura Bisio, Andrea Colace, Stefano Costa, Carlo De Gregorio, Francesca della Ratta-Rinaldi, Stefano De Santis, Dario Ercolani, Romina Fraboni, Francesca Luchetti, Federica Pintaldi, Maria Elena Pontecorvo, Fabio Rapiti, Alessandra Righi, Roberta Rizzi, Alessia Sabbatini, Mauro Tibaldi, Davide Zurlo.

per l'Inps: Leda Accosta, Bruno Anastasia (Veneto Lavoro), Saverio Bombelli, Giulio Mattioni.

per l'Inail: Adelina Brusco, Andrea Bucciarelli.

per l'Anpal: Guido Baronio, Luca Mattei, Silvana Porcari.

La copertina, il layout grafico e l'editing sono a cura dell'Istat.

Hanno collaborato alle attività editoriali: Silvia Fanfoni (coordinamento editoriale) e Marzia Albanesi

Copertina: Maurizio Bonsignori

IL MERCATO DEL LAVORO: UNA LETTURA INTEGRATA 2017

© 2017

Istituto nazionale di statistica
Via Cesare Balbo, 16 - Roma

ISBN: 978-88-458-1934-6



Salvo diversa indicazione, tutti i contenuti pubblicati sono soggetti alla licenza Creative Commons - Attribuzione - versione 3.0. <https://creativecommons.org/licenses/by/3.0/it/>

È dunque possibile riprodurre, distribuire, trasmettere e adattare liberamente dati e analisi dell'Istituto nazionale di statistica, anche a scopi commerciali, a condizione che venga citata la fonte.

Immagini, loghi (compreso il logo dell'Istat), marchi registrati e altri contenuti di proprietà di terzi appartengono ai rispettivi proprietari e non possono essere riprodotti senza il loro consenso.

INDICE

	Pag.
Prefazione	5
Capitolo 1 – Il mercato del lavoro: la ripresa e i persistenti fattori di debolezza	7
1.1 La ripresa dell'economia e del mercato del lavoro: Pil, occupazione e ore lavorate	8
1.2 Offerta e domanda di lavoro.....	12
Capitolo 2 – L'offerta di lavoro tra tendenze demografiche e dinamiche economiche	21
2.1 Demografia e mercato del lavoro	22
2.2 Lavoratori giovani e adulti prima e dopo la crisi	25
2.3 Inserimento dei giovani nel mercato del lavoro	28
2.4 La forza lavoro più adulta tra partecipazione ed esclusione.....	32
2.5 Flussi di entrata e uscita dall'occupazione	35
Capitolo 3 – La domanda di lavoro delle imprese nella fase di ripresa economica	43
3.1 La dinamica dell'input di lavoro	44
3.2 La domanda di lavoro nel triennio 2015-2017	46
3.3 I profili delle imprese che creano occupazione	53
3.4 Caratteristiche qualitative della domanda di lavoro	55
Capitolo 4 – I rapporti di lavoro di breve durata: dimensioni della domanda e caratteristiche dell'offerta	61
4.1 I rapporti di lavoro "brevi": una definizione	62
4.2 Uno sguardo di sintesi	63
4.3 Consistenza e dinamica dei rapporti di lavoro di breve durata.....	66
4.3.1 Lavoro dipendente a tempo determinato nel settore privato	66
4.3.2 Somministrazione a tempo determinato	69
4.3.3 I rapporti di lavoro intermittente	73
4.3.4 Collaborazioni (collaborazioni a progetto, collaborazioni occasionali, collaborazioni coordinate e continuative)	76
4.3.5 I professionisti della Gestione Separata	78
4.3.6 Il lavoro accessorio (voucher)	80
4.3.7 Il lavoro autonomo occasionale.....	82

	Pag.
Capitolo 5 – L’occupazione indipendente alla luce delle fonti integrate: eterogeneità, dinamica e trasformazioni	85
5.1 L’occupazione indipendente nei paesi Ue.....	86
5.2 La dinamica dell’occupazione indipendente in Italia.....	89
5.3 Il lavoro indipendente misurato con le fonti amministrative	95
Capitolo 6 – Lavoro e salute: infortuni sul lavoro e malattie professionali negli ultimi anni	101
6.1 L’andamento degli infortuni sul lavoro dal 2010 al 2016: i numeri attraverso gli anni della crisi	102
6.1.1 Le modalità di accadimento.....	103
6.1.2 Il territorio di accadimento	107
6.1.3 Il genere, la classe di età e il paese di nascita	108
6.1.4 Le gestioni assicurative e i settori di attività economica	110
6.2 L’andamento delle malattie professionali negli anni 2010-2016: analisi di un fenomeno in crescita	112
6.2.1 Le malattie professionali denunciate: caratteristiche e peculiarità.....	112
6.2.2 Le malattie professionali riconosciute: la gravità e le patologie.....	116
Glossario.....	121
Riferimenti bibliografici	127

PREFAZIONE

Questo primo Rapporto annuale è frutto della collaborazione sviluppata nell'ambito dell'Accordo quadro tra Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Istat, Inps, Inail e Anpal, finalizzato a produrre informazioni armonizzate, complementari e coerenti sulla struttura e sulla dinamica del mercato del lavoro in Italia e a implementare un Sistema informativo statistico condiviso. L'obiettivo è valorizzare la ricchezza delle diverse fonti sull'occupazione – amministrative e statistiche – per rispondere alla crescente domanda di una lettura integrata del mercato del lavoro.

Nel quadro dell'Accordo, da dicembre 2016 viene regolarmente diffuso nei mesi di marzo, giugno, settembre e dicembre un comunicato congiunto "La Nota trimestrale sulle tendenze dell'occupazione". A partire dal 2018 verrà diffuso il calendario di rilascio della suddetta Nota ed è previsto il coordinamento fra tutte le istituzioni coinvolte dei calendari di diffusione delle comunicazioni periodiche congiunturali sui temi del lavoro.

È in fase di sviluppo il complesso lavoro di analisi per la progressiva condivisione degli archivi e basi dati di Istat, Inps, Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Inail, e Anpal per la realizzazione del Sistema informativo statistico sul lavoro, collocato all'interno dell'Istituto nazionale di statistica, e accessibile a tutte le istituzioni e al mondo della ricerca.

Per il coordinamento e lo sviluppo di tutte le attività sono stati costituiti un Comitato d'Indirizzo, composto da due membri per ciascuna istituzione, e un Gruppo di lavoro tecnico coordinato dall'Istat. Questo Rapporto è frutto del lavoro congiunto di entrambi i gruppi e documenta i primi risultati delle attività di sperimentazione dell'integrazione delle fonti amministrative e statistiche. Gli approfondimenti intendono fornire al Paese una base empirica e analitica utile allo sviluppo del dibattito pubblico su temi rilevanti inerenti il lavoro. Le analisi proposte, basate sull'utilizzo congiunto dei dati provenienti dalle istituzioni coinvolte, offrono un'interessante prospettiva di lettura del mercato del lavoro italiano, e mostrano come l'integrazione delle informazioni in questo ambito possa rappresentare un importante strumento per gli utilizzatori e i policy makers.

CAPITOLO 1

IL MERCATO DEL LAVORO: LA RIPRESA E I PERSISTENTI FATTORI DI DEBOLEZZA¹

Obiettivo di questo capitolo è descrivere l'andamento del mercato del lavoro nella fase di ripresa, non trascurando i persistenti fattori strutturali di debolezza del nostro Paese che si erano accentuati durante la lunga crisi economica. Negli ultimi due anni anche in Italia la ripresa accelera e traina il mercato del lavoro recuperando, in buona parte, i livelli occupazionali della situazione pre-crisi: nel primo semestre del 2017 il numero di occupati si avvicina ai livelli del 2008. La dinamica delle ore lavorate ha seguito invece più da vicino quella del Pil, permanendo quindi ampiamente al di sotto del livello pre-crisi (-5,8% rispetto al primo trimestre 2008), seppure le tendenze degli ultimi anni indichino un aumento superiore a quello degli occupati.

La ripresa economica è caratterizzata da una elevata intensità occupazionale: l'andamento della produttività del lavoro (valore aggiunto per ora lavorata) mostra un incremento medio annuo dell'1% nella fase recessiva (2009-2014), una sostanziale stabilità nel 2015 e una flessione dell'1% nel 2016.

Nel secondo trimestre del 2017 il tasso di occupazione destagionalizzato ha raggiunto il 57,8% recuperando oltre due punti percentuali rispetto al valore minimo (terzo trimestre 2013, 55,4%) ma con una distanza di ancora un punto dal massimo registrato nel secondo trimestre del 2008 (58,8%).

La ripresa dell'occupazione è rilevante per il lavoro dipendente e nel settore privato dell'economia mentre continua il declino del lavoro indipendente e della amministrazione pubblica che fra il 2008 e 2016 ha perso circa 220 mila unità di lavoro a causa del lungo blocco del turnover. L'incremento dell'ultimo biennio si concentra nell'agricoltura e nei vari comparti dei servizi, inclusa l'istruzione e la sanità. Anche l'industria in senso stretto mostra una ripresa, più forte dal 2016 e che si intensifica nei primi sei mesi del 2017; l'occupazione nelle costruzioni continua invece a ridursi in modo ininterrotto dal 2009, anche se mostra un miglioramento nel terzo trimestre 2017.

Il tasso di disoccupazione, dopo la diminuzione dal 2014 e la sostanziale stabilità dal terzo trimestre 2013, è nuovamente diminuito nel secondo trimestre 2017 arrivando all'11,2% rimanendo tuttavia ben sopra del livello pre-crisi. La persistenza di un tasso di disoccupazione elevato in presenza di significativi incrementi occupazionali è legato anche alla riduzione del tasso di inattività 15-64 anni, che raggiunge un valore ai minimi della serie storica (34,7%), testimonianza di una significativa riattivazione dell'offerta di lavoro dovuta al ciclo favorevole.

Le differenze intergenerazionali si sono acuite durante la crisi con un più forte calo del tasso di occupazione e un maggior aumento di quello di disoccupazione per i giovani; dal 2015 c'è un miglioramento del tasso di occupazione anche per la componente giovanile. Nonostante la ripresa, il Mezzogiorno continua ad allontanarsi dal resto del Paese mentre nel Nord gli indicatori presentano valori vicini alla media europea. Si è ridimensionato invece il gap di genere, in quanto la crisi ha colpito soprattutto i settori di attività con maggiore presenza maschile e la ripresa è più accentuata nei servizi.

La congiuntura e i cambiamenti in atto nella struttura produttiva hanno comportato una crescita soltanto del lavoro alle dipendenze, con effetti diversi per carattere dell'occupazione. Dal 2014 cresce l'occupazione a termine, con un rallentamento nei due anni successivi, mentre dal 2015, grazie anche ai provvedimenti che garantiscono contribuzioni ai datori di lavoro, cresce anche l'occupazione permanente. Dal primo trimestre 2017 riprende la forte crescita dell'occupazione dipendente a termine, che nel secondo trimestre 2017 ha mostrato un ulteriore sostenuto incremento (+4,8%) toccando il massimo storico (2,7 milioni di unità). Rallenta invece la dinamica dei dipendenti a tempo indeterminato che pure raggiungono un livello vicino al massimo della serie storica.

¹ Il capitolo 1 è stato redatto da Fabio Rapiti, Federica Pintaldi, Maria Elena Pontecorvo.

Il tasso di posti vacanti, indicatore fortemente ciclico e che tende ad anticipare l'andamento dell'occupazione, cresce sostanzialmente dal 2013 e torna vicino ai valori massimi del periodo pre-crisi: nel terzo trimestre 2017 raggiunge l'1%, il livello toccato nel primo trimestre del 2008.

Nel primo paragrafo viene descritta la recente ripresa del mercato del lavoro analizzando in particolare la relazione fra Pil e diverse misure dell'input di lavoro (numero di occupati e ore lavorate). Inoltre si evidenziano, attraverso l'andamento delle ore lavorate, le tipologie occupazionali, i settori di attività economica ed i settori istituzionali in cui è più forte la ripresa (lavoro dipendente, servizi, imprese private) o, al contrario, permangono evidenti segnali di difficoltà (lavoro indipendente, costruzioni, pubblica amministrazione). Nel secondo paragrafo vengono presentati i principali indicatori (tasso di occupazione e disoccupazione) anche in confronto con l'Ue, si approfondisce la dinamica del lavoro dipendente a tempo indeterminato e determinato, e quella del tasso di posti vacanti.

1.1 La ripresa dell'economia e del mercato del lavoro: Pil, occupazione e ore lavorate

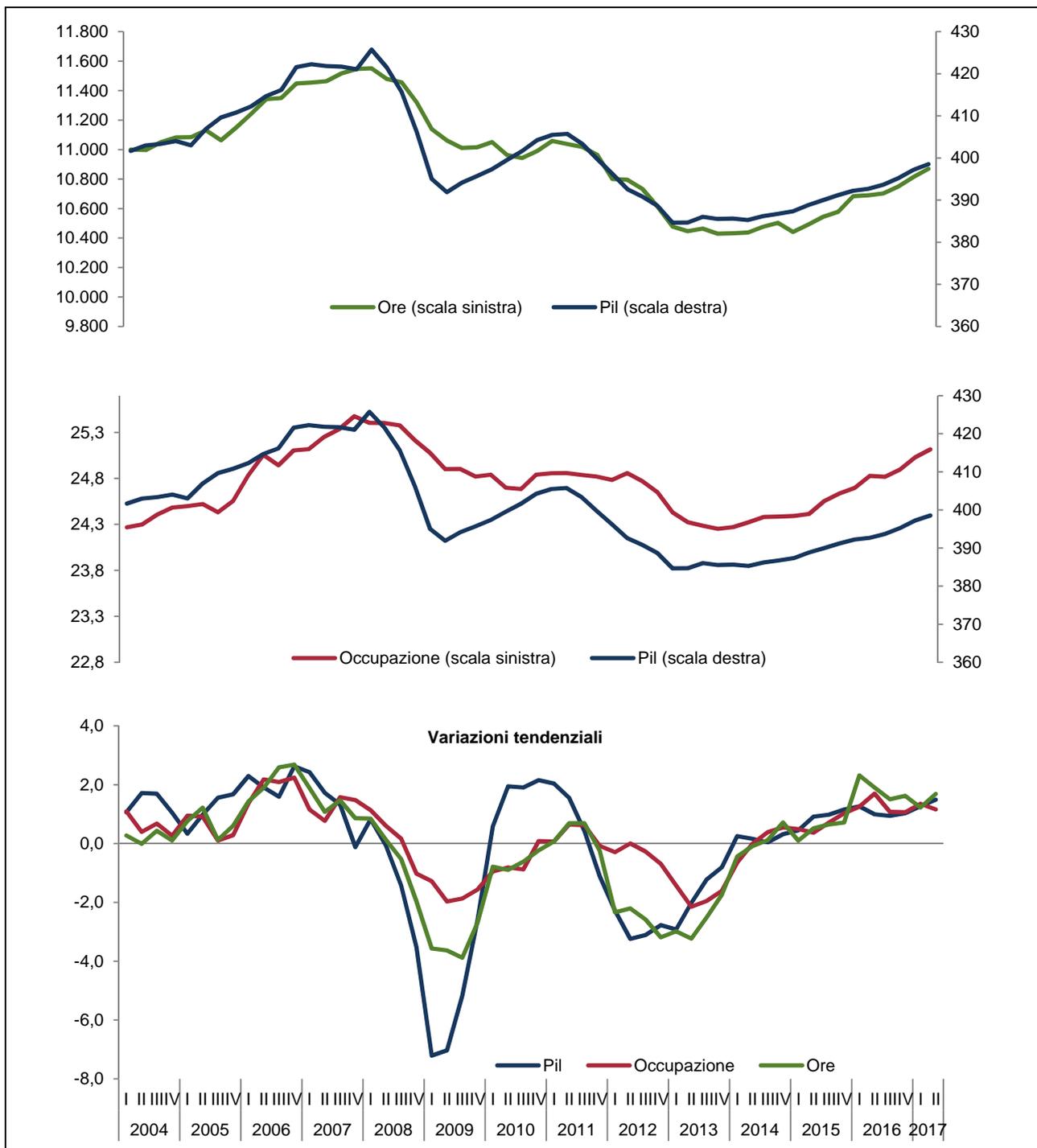
La ripresa economica nei principali paesi avanzati ed emergenti si è ulteriormente consolidata nel 2016 e nella prima metà del 2017. La crescita per i paesi dell'Uem risulta superiore alle previsioni: secondo le stime preliminari, nel terzo trimestre il Pil è aumentato del 2,5% su base annua, in accelerazione rispetto ai primi due trimestri dell'anno. L'Italia, dove la ripresa è arrivata con qualche trimestre di ritardo, ha iniziato a ridurre la distanza rispetto alla media europea: la variazione tendenziale del terzo trimestre 2017 è pari al +1,7%, in accelerazione rispetto al primo e al secondo trimestre (+1,3% e 1,5% rispettivamente). Nel nostro Paese la ripresa continua ad essere sostenuta prevalentemente dalla domanda interna, ovvero i consumi e gli investimenti. Nonostante la buona performance delle esportazioni e i recuperi di competitività sui mercati esteri, la domanda estera netta fornisce mediamente contributi negativi, a seguito dell'afflusso di importazioni.

Prosegue anche il miglioramento del mercato del lavoro. Nell'Ue28 l'occupazione ha ormai superato i livelli pre-crisi già nel 2016 e il tasso di disoccupazione, in diminuzione dal 2013, è arrivato al 7,5% a settembre 2017. Sebbene la ripresa sia diffusa e molti paesi europei stiano registrando una riduzione della disoccupazione, in generale la crescita delle ore lavorate risulta inferiore a quella dell'occupazione segnalando un certo sottoutilizzo della forza lavoro a livello continentale².

In questo contesto anche il mercato del lavoro italiano continua a migliorare. Dopo il rilevante incremento dell'occupazione dipendente nel 2015, trainato dalla decontribuzione e per questo concentrato nel lavoro a tempo indeterminato, nella seconda parte del 2016 si è osservato un progressivo rallentamento. Durante il primo semestre 2017 è ripreso un notevole incremento tendenziale del lavoro dipendente, stimolato dall'accelerazione della crescita economica: nel secondo trimestre 2017 l'occupazione ha sfiorato la soglia dei 23 milioni di occupati, livello di poco inferiore al massimo registrato prima della crisi nel 2008, e sia ad agosto sia a settembre 2017 la stima mensile Istat ha registrato 23,1 milioni di occupati.

² Si veda ECB Economic Bulletin, Issue 3/2017; *Employment and Social Developments in Europe 2017* e *Labour Market and Wage Developments in Europe - Annual Review 2017* pubblicati dalla Direzione Generale Occupazione, affari sociali e inclusione della Commissione Europea.

Figura 1.1 Pil, ore lavorate e occupati. I 2004-II 2017 (valori assoluti destagionalizzati in miliardi di euro, miliardi di ore, milioni di occupati e variazioni percentuali)



Fonte Istat, Conti nazionali

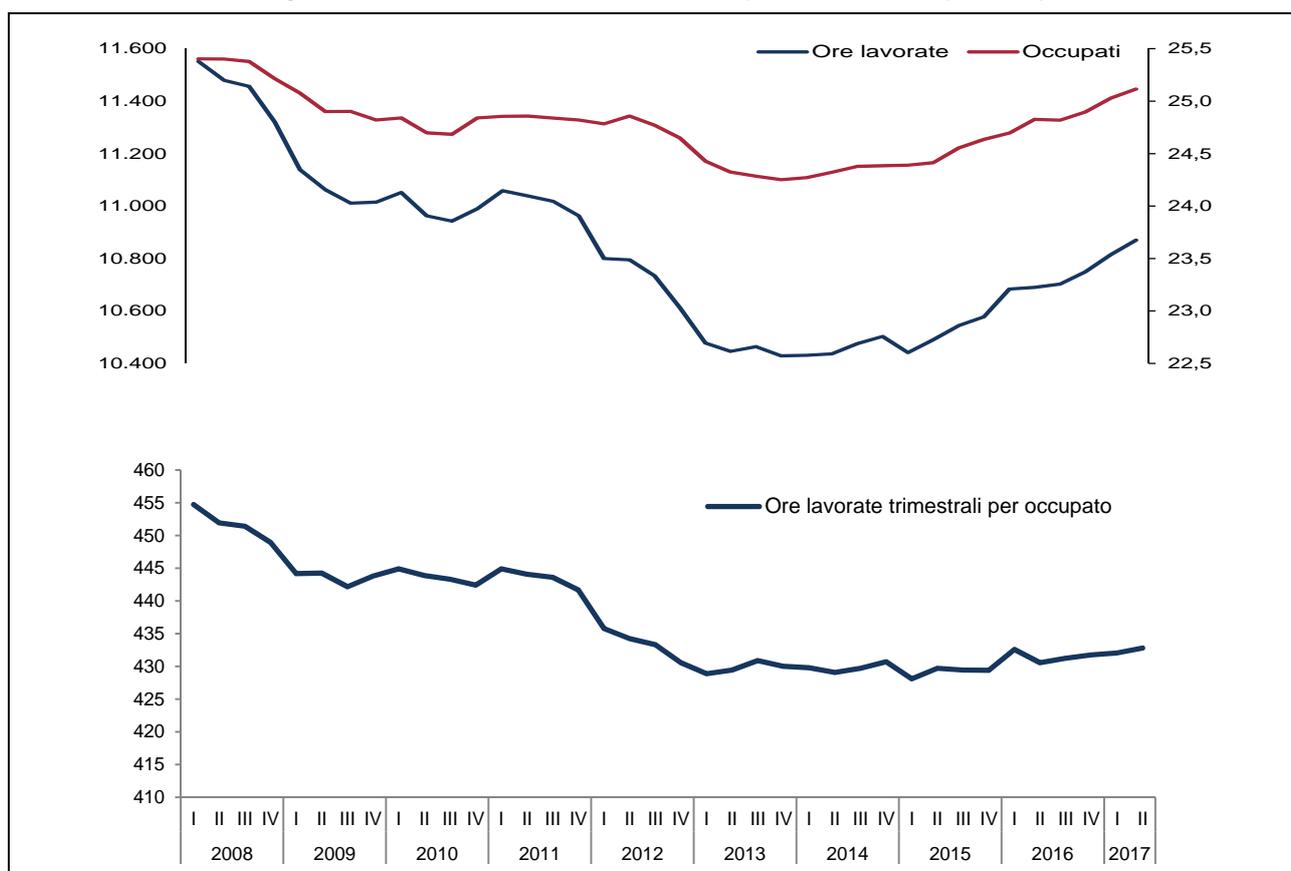
Sia l'occupazione sia il numero complessivo di ore lavorate³ dopo aver raggiunto il massimo storico nel 2008 (Figura 1.1), a seguito delle due recessioni che in rapida successione si sono verificate, a partire dal quarto trimestre 2008 subiscono una brusca caduta che raggiunge il suo punto di minimo nel 2013 mentre a cavallo tra il 2014 e il 2015 si manifesta una evidente ripresa del mercato del lavoro. Il fattore principale che

³ Stime effettuate nel contesto della Contabilità Nazionale Istat che includono la componente del lavoro irregolare.

traina l'occupazione è la crescita economica.⁴ Nell'ultimo quindicennio, mentre le ore lavorate seguono da vicino l'andamento del Pil, il numero di occupati, soprattutto nella prima forte recessione del 2009, si muove diversamente (Figura 1.1). Nei primi tre trimestri del 2009 la caduta su base annua del Pil è molto accentuata (-7,2%, -7,0% e -5,2%) e anche le ore si riducono sensibilmente (-3,6%, -3,6%, -3,9%) mentre il numero degli occupati diminuisce molto più lentamente (-1,3%, -2,0%, -1,9%). Pertanto, mentre vi è una stretta relazione fra Pil e ore lavorate, l'occupazione, come avviene normalmente in ogni fase ciclica, segue con ritardo le fluttuazioni dell'output. All'inizio della recessione le imprese aggiustano in modo graduale il loro input di lavoro rispetto alla domanda utilizzando tutti gli strumenti a disposizione (riduzione delle ore di straordinario, utilizzo di Cig ordinaria, straordinaria e in deroga, passaggi da full time a part time, eccetera) per ridurre le ore lavorate. Con il permanere e l'approfondirsi della fase recessiva aumentano i flussi in uscita, soprattutto per licenziamenti, e si riducono le nuove entrate determinando così una diminuzione dell'occupazione.

Nei primi cinque anni della crisi il divario nell'andamento del numero di occupati e delle ore lavorate si è ampliato progressivamente accentuandosi a partire dal 2012 a causa della seconda recessione che ha inciso ulteriormente sulla caduta delle ore: complessivamente le ore lavorate trimestrali per occupato si riducono da 454 del primo trimestre 2008 a 433 del secondo 2017, dopo aver toccato il minimo di 428 nel primo trimestre 2015 (Figura 1.2).

Figura 1.2 Ore lavorate, numero di occupati e ore lavorate per occupato trimestrali. I 2008 - II 2017 (valori assoluti destagionalizzati in miliardi di ore, milioni di occupati e ore lavorate per occupato)



Fonte Istat, Conti nazionali

⁴ Ciò è ben noto anche se negli ultimi vent'anni il legame fra Pil e occupazione è sembrato indebolirsi fino a parlare di *jobless growth* o, al contrario, di occupazione senza crescita.

Un aspetto peculiare dell'ultima fase ciclica e della ripresa è che l'elasticità dell'occupazione al Pil è aumentata rispetto al passato: complessivamente tra il primo semestre del 2013 e il primo 2017, infatti, a fronte di un aumento del Pil del 3,4% le ore lavorate sono cresciute del 3,6% e gli occupati del 2,9%. Nel periodo preso in esame l'elasticità media per le ore è superiore all'unità (e di poco inferiore per gli occupati) con un andamento diverso da quello sperimentato in passato. All'aumento dell'elasticità hanno contribuito certamente le politiche di incentivo all'assunzione dei lavoratori a tempo indeterminato del biennio 2015-2016.

In particolare, considerando l'andamento della produttività del lavoro (valore aggiunto per ora lavorata), si osserva un incremento medio annuo dell'1% nella fase recessiva (2009-2014), una sostanziale stabilità nel 2015 e una flessione dell'1% nel 2016, a testimonianza dell'elevata intensità occupazionale della ripresa consolidatasi nel 2016.

Nonostante la ripresa, rispetto al primo semestre del 2008 il Pil è ancora del 6,1% al di sotto del livello pre-crisi, le ore del 5,8% e l'occupazione dell'1,3% (Tavola 1.1); in termini di input di lavoro, per colmare il gap mancano ancora 1,3 miliardi di ore, e quasi 1,2 milioni di Unità di lavoro a tempo pieno (Ula), mentre in termini di occupati 330 mila unità. La riduzione tendenziale del numero di ore per occupato, fenomeno che in diversa misura riguarda tutta l'Ue28, è legata soprattutto alla crescita del part time (spesso involontario) e di forme di lavoro discontinue (si veda paragrafo 1.2), anche se negli ultimi anni si è osservato un recupero delle ore lavorate pro-capite.

Tavola 1.1 Pil, ore lavorate, occupati, Ula e ore per occupato – Primo semestre 2008, 2013 e 2017 (valori assoluti in milioni di euro, migliaia di ore, di occupati e di Ula e ore semestrali)

ANNI	Pil	Ore lavorate	Occupati	Ula (Unità di lavoro a tempo pieno)	Ore lavorate per occupato
Primo semestre					
2008	847.282	23.030.732	25.402	25.148	907
2013	769.308	20.923.544	24.377	23.282	858
2017	795.747	21.684.461	25.072	23.975	865
Variazioni assolute primo semestre					
2017-2008	-51.535	-1.346.270	-330	-1.173	-42
2013-2008	-77.974	-2.107.187	-1.026	-1.866	-48
2017-2013	26.439	760.917	695	693	7
Variazioni percentuali primo semestre					
2017-2008	-6,1	-5,8	-1,3	-4,7	-4,6
2013-2008	-10,1	-10,1	-4,2	-8,0	-5,6
2017-2013	3,4	3,6	2,9	3,0	0,8

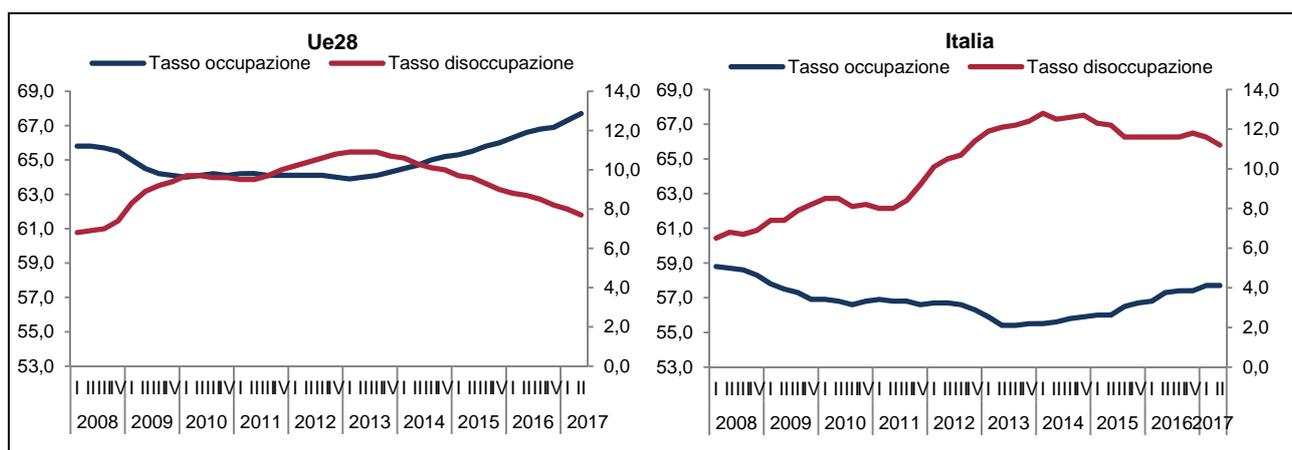
Fonte Istat, Conti nazionali

Nei dati annuali fra il 2008 e il 2016 alla caduta dell'input di lavoro in termini di ore lavorate del 6,6% (Tavola 1.2) hanno contribuito in modo relativamente più intenso la pubblica amministrazione (Pa) in senso lato⁵ (-7,0%) e in particolare il settore di attività economica amministrazione pubblica e difesa, assicurazione sociale obbligatoria (-10,1%), le costruzioni (-28,5%) e l'industria in senso stretto (-18,0%) che, insieme al lavoro indipendente (-9,5%), hanno subito un vero e proprio crollo nei primi 5 anni (sul lavoro indipendente si veda il ca-

⁵ Sono incluse tutte le unità produttive che appartengono alla pubblica amministrazione Intesa come settore istituzionale a prescindere dal settore di attività economica.

Il tasso di disoccupazione, dopo la diminuzione dal 2014 e la sostanziale stabilità dal terzo trimestre 2015, è nuovamente diminuito nel secondo trimestre 2017 arrivando all'11,2%; rimane tuttavia ben sopra del livello pre-crisi ed è il quarto tasso più alto tra i paesi Ue28 (dopo Grecia, Spagna e Cipro). La criticità della disoccupazione italiana rispetto a quella degli altri paesi europei si aggrava per l'incidenza dei disoccupati di lunga durata: dal primo trimestre 2008 è aumentata di oltre dodici punti, raddoppiando il divario dalla media europea (da 6,3 a 13,2 punti).

Figura 1.3 Tasso di occupazione (scala sinistra) e tasso di disoccupazione (scala destra) in Ue28 e Italia – I 2008- II 2017 (dati trimestrali destagionalizzati valori percentuali)



Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

Oltre alle differenze nei livelli e negli andamenti, la relazione tra i tassi di occupazione e di disoccupazione sembra meno netta in Italia in confronto all'Europa a causa della maggiore presenza nel nostro Paese di inattivi in età lavorativa. Nel secondo trimestre 2017 il tasso di inattività 15-64 anni è superiore di 8 punti a quello europeo (34,7% rispetto a 26,6%), anche se in questo caso per l'Italia come per la media Ue28 è forte la riduzione in confronto al primo trimestre 2008 (-2,4 e -2,8 punti) segnalando una notevole riattivazione dell'offerta di lavoro dovuta al ciclo favorevole (In Italia il valore è ai minimi della serie storica dal 1994). Peraltro, nel 2016 l'Italia si caratterizza per la forte diminuzione del numero di inattivi – che prosegue nel primo semestre 2017 – cui si associa la lieve diminuzione dei disoccupati e l'aumento dell'occupazione.

La distanza con l'Europa risente delle forti differenze territoriali presenti nel nostro Paese, accentuatesi ulteriormente con la crisi e anche nella fase di ripresa. Se nel Nord il tasso di occupazione nel 2016 si attesta su valori molto simili a quelli della media europea (65,9% e 66,6% rispettivamente), nel Mezzogiorno gli occupati tra i 15 e i 64 anni rimangono poco più di quattro su dieci. Lo stesso accade per il tasso di disoccupazione: nelle regioni settentrionali si mantiene al di sotto della media europea (7,6% contro 8,6%) mentre nel Mezzogiorno raggiunge il 19,6%, il valore più elevato dell'Ue28 dopo la Grecia.

Se la crisi ha ampliato i divari territoriali, ha ridimensionato invece il divario di genere, colpendo soprattutto i settori di attività con maggiore presenza maschile. Tra il 2008 e il 2013 il tasso di occupazione per gli uomini è sceso di 5,5 punti a fronte di 0,7 punti per le donne e negli ultimi tre anni l'aumento è stato di poco superiore per la componente maschile (+1,8 contro +1,6). Ciò ha fatto sì che le donne nel 2016 abbiano superato il livello del 2008, già raggiunto nel 2015, mentre gli uomini sono ancora distanti di oltre tre punti.

Anche le differenze intergenerazionali si sono acuite durante la crisi con un più forte calo del tasso di occupazione e un maggior aumento di quello di disoccupazione per i giovani di 15-34 anni. Di contro, per gli ultracinquantacinquenni il tasso di occupazione è cresciuto in tutto il periodo, anche a seguito dell'innalzamento dei requisiti per accedere alla pensione; l'aumento del tasso di disoccupazione è stato invece più contenuto, sebbene non trascurabile rispetto al passato. Il 2015 e il 2016 tuttavia evidenziano un miglioramento del tasso di occupazione anche per la componente giovanile.

In termini di struttura occupazionale, nel 2016 i giovani sono più presenti nei comparti degli alloggi e ristorazione e sempre meno nel pubblico impiego, dove si risente dell'effetto del lungo blocco del turn-over. Diversamente, l'incidenza degli over 55 è più elevata nell'amministrazione pubblica e difesa, nell'istruzione e nell'agricoltura (si veda il capitolo 2 "L'offerta di lavoro tra tendenze demografiche e congiuntura economica").

Nonostante la riduzione dell'orario di lavoro per occupato sia una tendenza visibile anche negli altri paesi europei, l'aumento dell'incidenza di lavoratori part time in Italia (15-64 anni) è stata più che doppia rispetto alla media europea: +4,8 punti nei dati destagionalizzati tra il primo trimestre 2008 e il secondo 2017 in Italia, contro i due punti nell'Ue28.

Figura 1.4 Incidenza del part time volontario e involontario sul totale occupati in Italia e in Ue28 – Anno 2016 (valori percentuali)

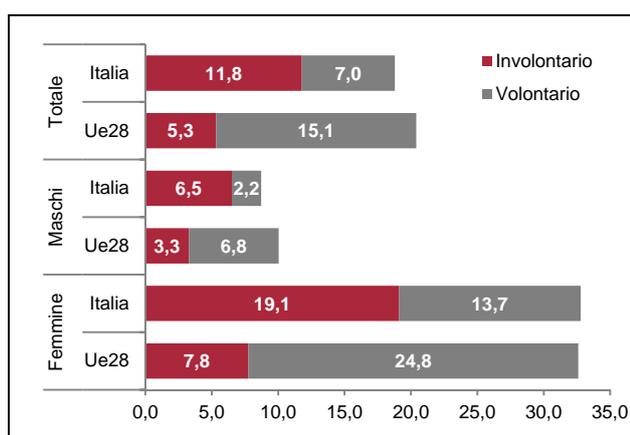
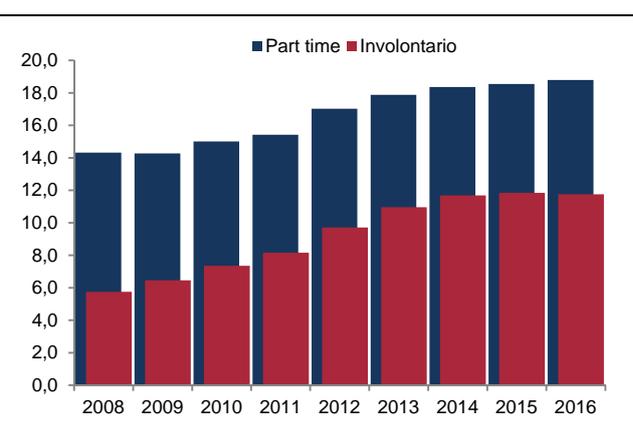


Figura 1.5 Incidenza del part time e del part time involontario sul totale occupati in Italia – Anni 2008-2016 (valori percentuali)



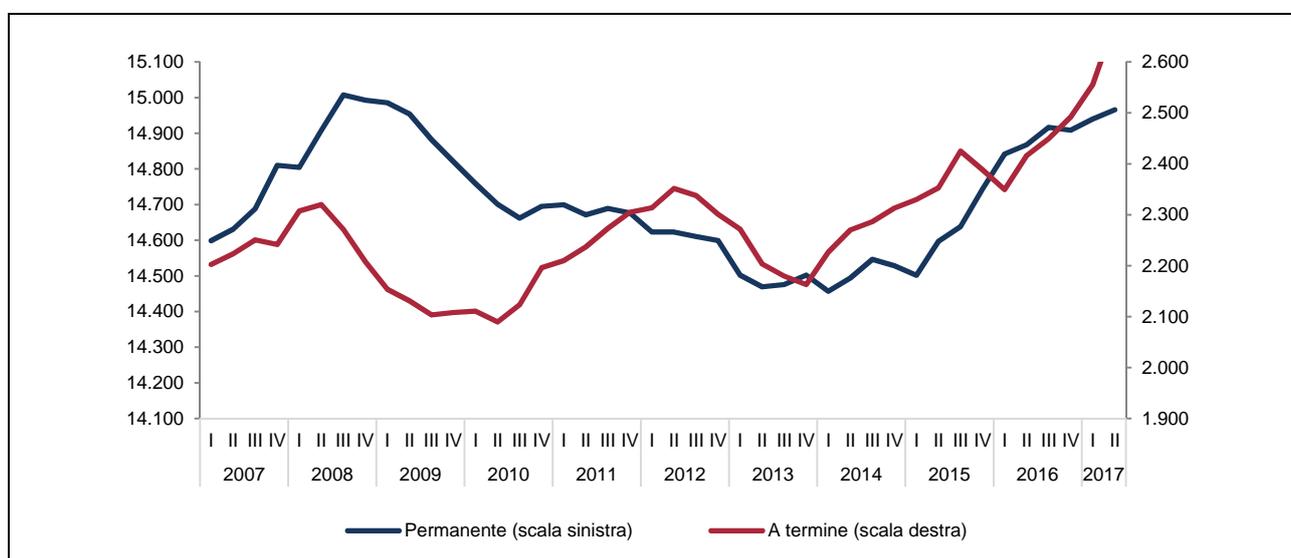
Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

Se nei primi anni della crisi l'aumento è stato simile, a partire dal primo trimestre 2012 l'incidenza del part time in Italia è cresciuta a ritmi più sostenuti a fronte di un rallentamento per l'Europa, diminuendo la distanza con la media europea (da 3,6 del primo 2008 a 0,8 punti del secondo 2017). Tuttavia, la diminuzione della distanza con l'Europa dipende dal forte incremento in Italia del part time involontario, vale a dire quello scelto in mancanza di occasioni di lavoro a tempo pieno, con un'incidenza che nel 2016 arriva al 62,6% sul totale degli occupati a orario ridotto (26,1% nella media Ue28) e all'11,8% sul totale occupati (5,3% nella media Ue28) (Figure 1.4 e 1.5).

Le difficoltà nel trovare un lavoro hanno dunque spinto le persone ad accettare impieghi a orario ridotto, mentre dal lato della domanda la riduzione degli orari ha contribuito alla salvaguardia dei livelli occupazionali. Segnali di miglioramento si registrano nell'ultimo periodo: il tempo pieno in Italia torna a crescere in termini tendenziali dal 2015, insieme alla diminuzione del part time involontario nei primi due trimestri del 2017.

La congiuntura e i cambiamenti in atto nella struttura produttiva hanno avuto effetti diversi per posizione professionale: nel secondo trimestre 2017 i dipendenti raggiungono il massimo storico e gli indipendenti il minimo. In particolare, dal 2008 si è accentuata la diminuzione del lavoro indipendente, che ha poi colpito i dipendenti a termine e successivamente quelli a tempo indeterminato mentre la ripresa ha coinvolto soltanto il lavoro alle dipendenze: dal 2014 tornano a crescere i tempi determinati, con un rallentamento nei due anni successivi, e dal 2015 i permanenti (Figura 1.6). Dal primo trimestre 2017 riprende la forte crescita dell'occupazione dipendente a termine, che nel secondo trimestre 2017 ha mostrato un ulteriore forte incremento (+4,8%) toccando il massimo storico (2,7 milioni di occupati); rallenta invece la dinamica dei dipendenti a tempo indeterminato pur raggiungendo un livello (14 milioni 966 mila unità) molto vicino al massimo della serie storica (15 milioni 7 mila unità nel terzo trimestre 2008).

Figura 1.6 Occupati dipendenti per carattere dell'occupazione – I 2007- II 2017 (dati trimestrali destagionalizzati valori assoluti)



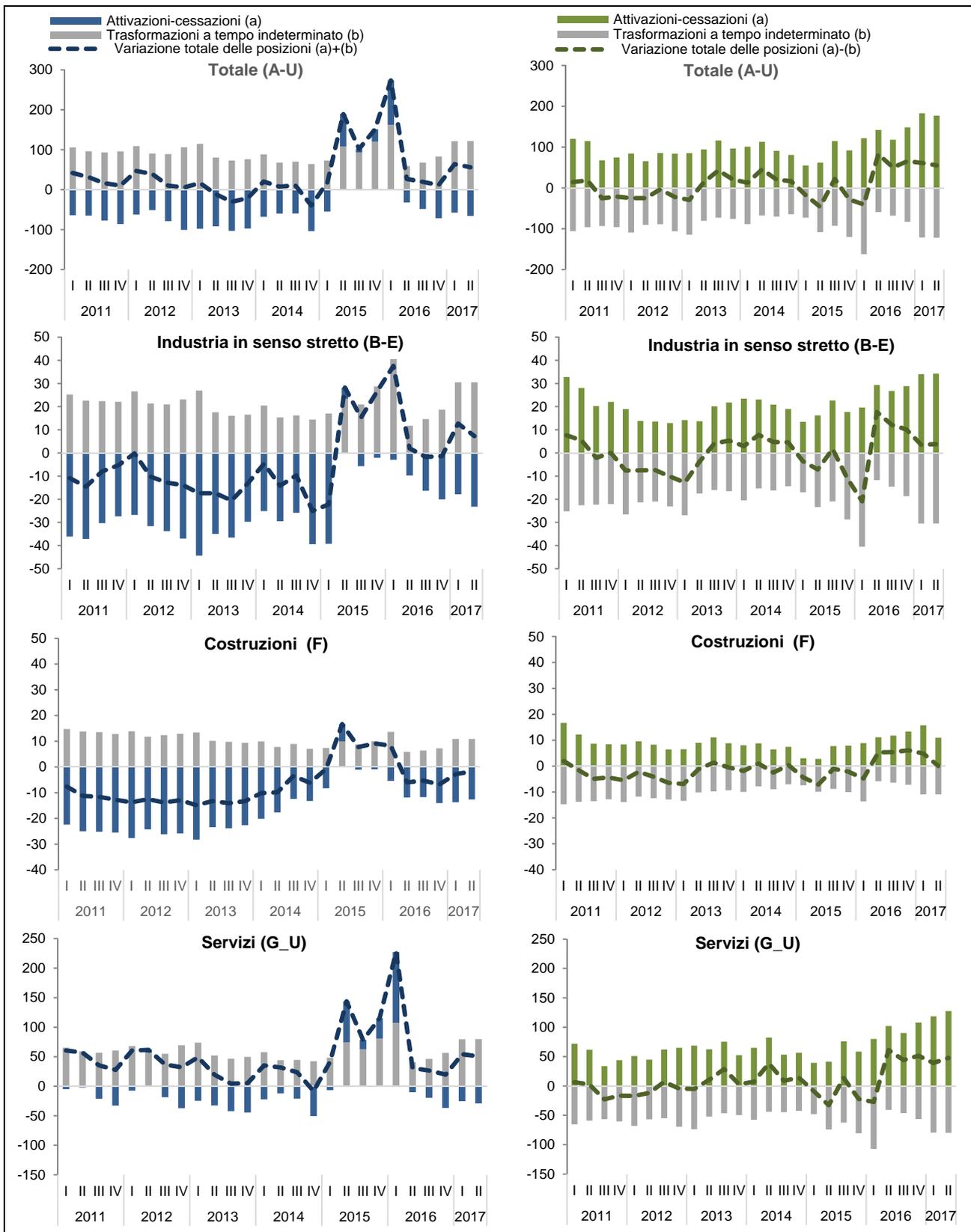
Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

Informazioni più dettagliate sull'andamento congiunturale dei contratti a tempo determinato e indeterminato e delle trasformazioni a tempo indeterminato sono disponibili dal lato della domanda di lavoro dipendente regolare utilizzando i dati destagionalizzati delle Comunicazioni Obbligatorie (Co) del Ministero del lavoro e delle politiche sociali (Figura 1.7).

Dal 2011 al 2014 crescono le posizioni a tempo determinato, mentre quelle a tempo indeterminato presentano minime variazioni a sintesi del prevalere delle cessazioni rispetto alle assunzioni e di una quota di trasformazioni che si mantiene elevata anche se con una leggera tendenza decrescente nell'ultimo periodo, variando da un massimo di 115 mila (primo trimestre 2013) al minimo di 64 mila (quarto trimestre 2014); la riduzione consistente delle trasformazioni in quest'ultimo trimestre, così come il prevalere delle cessazioni rispetto alle attivazioni con un saldo che raggiunge il minimo della serie (-104 mila), è probabilmente dovuto all'effetto annuncio del provvedimento di decontribuzione⁶ delle assunzioni a tempo indeterminato che potrebbe aver spinto i datori di lavoro a posticipare le assunzioni.

⁶ Come noto, la legge di stabilità 2015 ha previsto la decontribuzione triennale sulle nuove assunzioni a tempo indeterminato con generosi sgravi contributivi a favore dei datori di lavoro.

Figura 1.7 Saldi attivazioni-cessazioni (a), trasformazioni a tempo indeterminato (b) e variazione delle posizioni lavorative (a+b) per carattere dell'occupazione e settori di attività economica Anni I 2011-II 2017 (dati trimestrali destagionalizzati, variazioni assolute in migliaia)



La crescita del tempo indeterminato dal primo trimestre 2015, culminata a cavallo tra il quarto trimestre del 2015 e il primo del 2016, è stata anch'essa fortemente influenzata dai provvedimenti di decontribuzione⁷. Dopo un forte rallentamento nella seconda metà del 2016, nei primi due trimestri del 2017 si osserva una leggera ripresa del tempo indeterminato esclusivamente per effetto delle trasformazioni. Parallelamente dal primo trimestre 2015 si riducono le posizioni a tempo determinato che riprendono a crescere solo dal 2016.

La crescita del tempo indeterminato è rilevata, nello stesso periodo, anche nei dati dell'Osservatorio sul precariato dell'Inps: nei primi due trimestri del 2017 si osserva un incremento di 32 mila rapporti di lavoro; nel terzo trimestre del 2017 invece il saldo diviene negativo (-10 mila).

Le trasformazioni a tempo indeterminato hanno un ruolo molto importante nell'industria in senso stretto, minore nelle costruzioni e nei servizi, mentre sono quasi inutilizzate nell'agricoltura. D'altro canto, il contratto a tempo determinato viene utilizzato anche per svolgere lavoro temporaneo di breve durata connesso a specifiche attività o settori (agricoltura, turismo, commercio, spettacolo, ecc.) piuttosto stabile nel tempo (si veda il capitolo 4 "I rapporti di lavoro di breve durata: dimensioni della domanda e caratteristiche dell'offerta").

La recente fase ciclica contrassegnata da cambiamenti occupazionali importanti in termini di settori di attività economica, professionali e territoriali ha influenzato anche l'andamento degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali (si veda il capitolo 6 "Lavoro e salute: l'andamento degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali negli ultimi anni").

Il tasso di posti vacanti⁸, indicatore fortemente ciclico e che tende ad anticipare l'andamento dell'occupazione, cresce sostanzialmente dal 2013 e torna vicino ai valori massimi registrati nel periodo pre-crisi (Figura 1.8). Nel secondo trimestre 2017 il tasso destagionalizzato registra un incremento congiunturale di 0,1 punti percentuali, sia nel totale delle attività sia nell'industria e nei servizi, che prosegue con la stessa intensità nel terzo trimestre 2017 arrivando all'1%.

La coesistenza di posti vacanti e disoccupati non deve stupire e fa parte del normale funzionamento del mercato del lavoro: in qualsiasi economia in ogni momento ci sono imprese che cercano lavoratori con determinate caratteristiche e per trovarli, selezionarli e assumerli impiegano del tempo; analogamente i disoccupati necessitano di tempo per trovare un posto di lavoro adatto alle loro esigenze. Ovviamente durante un recessione sono disponibili generalmente meno posti vacanti mentre i disoccupati tendono ad essere più inclini ad accettare una proposta di assunzione.

La curva di Beveridge, ovvero la relazione tra disoccupazione e posti di lavoro vacanti, è uno strumento che fornisce informazioni sull'efficienza di un'economia nel far incontrare domanda di lavoro (posti vacanti) e

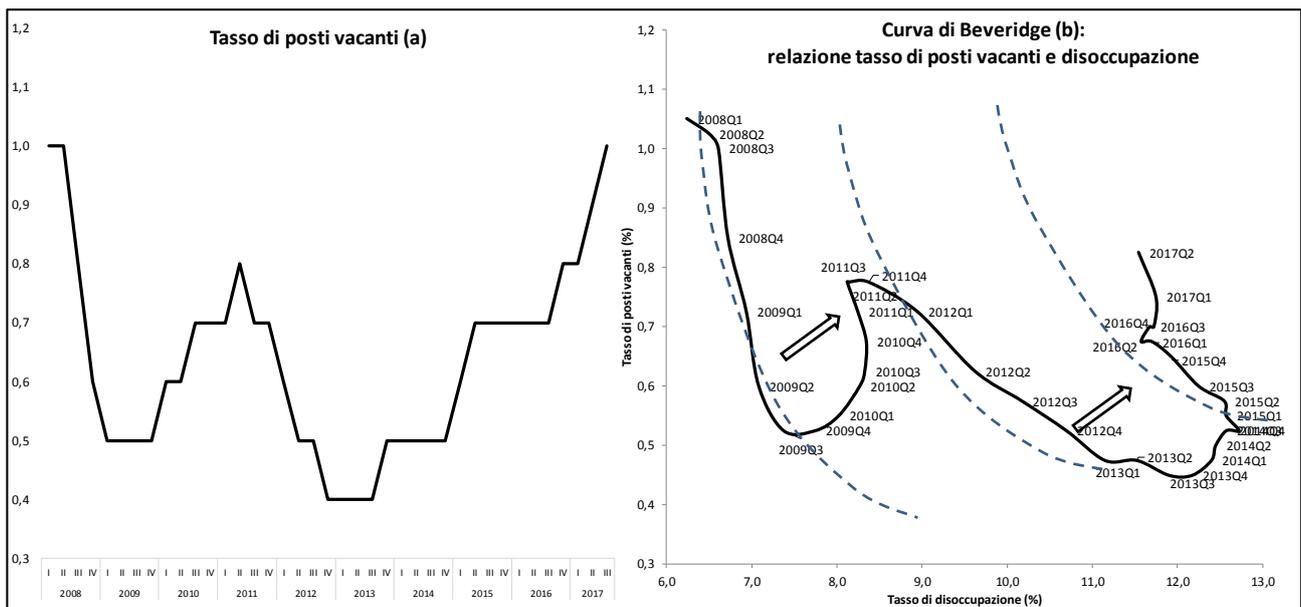
⁷ I dati delle Co sono rielaborati (vedi appendice metodologica della "Nota trimestrale sull'occupazione") calcolando i flussi di attivazioni e cessazioni come medie annuali di dati giornalieri cumulati: la variazione del saldo fra due periodi equivale al numero medio di posizioni lavorative di uno stock. Gli indicatori così ottenuti possono essere facilmente confrontabili con quelli calcolati su altre fonti. Tale trattamento implica che i dati di variazione trimestrali sono tanto più diversi dall'elaborazione dei dati Co non trattati quanto più i flussi sono distribuiti in maniera disomogenea nel tempo (ad esempio, come accaduto nel quarto trimestre 2015 quando le assunzioni si sono concentrate alla fine di dicembre). Come avviene con tutte le stime calcolate su medie di periodo, le stime delle Co rielaborate mostrano le dinamiche con un leggero ritardo rispetto ai dati grezzi che si riferiscono alla fine del periodo.

⁸ Il tasso di posti vacanti è il rapporto percentuale fra numero di posti vacanti e la somma di posti vacanti e posizioni lavorative occupate. I posti vacanti misurano le ricerche di personale che alla data di riferimento sono già iniziate e non ancora concluse. Sono, infatti, quei posti di lavoro retribuiti nuovi o già esistenti, purché liberi o in procinto di diventarlo, per i quali il datore di lavoro cerca attivamente un candidato adatto al di fuori dell'impresa interessata e sia disposto a fare sforzi supplementari per trovarlo. I dati presentati si riferiscono ai posti vacanti per lavoratori dipendenti nelle imprese con almeno 10 dipendenti dell'industria e dei servizi. Sono stati prodotti sulla base di due rilevazioni: quella mensile sull'occupazione, gli orari di lavoro, le retribuzioni e il costo del lavoro nelle grandi imprese, per le imprese con almeno 500 dipendenti dell'industria e dei servizi; quella trimestrale sui posti vacanti e le ore lavorate, per le imprese con 10-499 dipendenti dell'industria e dei servizi.

offerta (le persone che cercano lavoro); consente inoltre di valutare se le dinamiche di posti vacanti e disoccupati riflettano movimenti ciclici, ovvero lungo la curva, o cambiamenti strutturali, ovvero slittamenti della curva. Esiste normalmente una relazione inversa tra le due variabili: in fasi espansive, di fronte a un aumento della domanda di lavoro e dei posti vacanti, il tasso di disoccupazione declina in quanto una quota crescente di forza lavoro disoccupata trova lavoro, laddove in periodi di rallentamento o contrazione dell'attività economica la ricerca di lavoro da parte delle imprese rallenta e la dinamica del tasso di posti vacanti subisce un arresto o diventa negativa. Nel contempo, il tasso di disoccupazione aumenta sia a causa di licenziamenti e chiusura di imprese sia perché chi è in cerca di occupazione incontra difficoltà nel trovare posti di lavoro. A volte si osservano "spostamenti" nella curva di Beveridge. Un movimento verso l'esterno (in alto e a destra) della curva di Beveridge può essere un segnale di deterioramento della capacità strutturale del mercato del lavoro di far incontrare domanda e offerta di lavoro, perché a parità di posti vacanti il tasso di disoccupazione è più alto rispetto a prima. Al contrario, uno spostamento verso l'origine degli assi può segnalare un miglioramento.

Dal primo trimestre 2008 al secondo 2017, il mercato del lavoro italiano si è comportato secondo le aspettative: le variazioni sul fronte della domanda e dell'offerta di lavoro provocano movimenti lungo la curva che seguono l'andamento della congiuntura ma sono anche evidenti due slittamenti verso l'alto in seguito a movimenti circolari antiorari che iniziano dopo il terzo trimestre del 2009 e dopo il terzo trimestre del 2013, ovvero successivamente al momento di minimo delle due recessioni (Figura 1.8). Il movimento circolare verso la parte alta della curva è coerente con quello che ci si aspetta dopo una contrazione economica, ossia un aumento del tasso di posti vacanti in presenza del protrarsi dell'aumento del tasso disoccupazione che successivamente comincia a ridursi man mano che le imprese iniziano ad assumere.

Figura 1.8 Tasso di posti vacanti nell'industria e servizi e Curva di Beveridge (relazione fra tasso di posti vacanti e tasso di disoccupazione) trimestrali -I 2008-II 2017 (valori percentuali destagionalizzati e medie mobili su 4 trimestri)



(a) Industria e servizi sezioni Ateco 2007 da B a N.

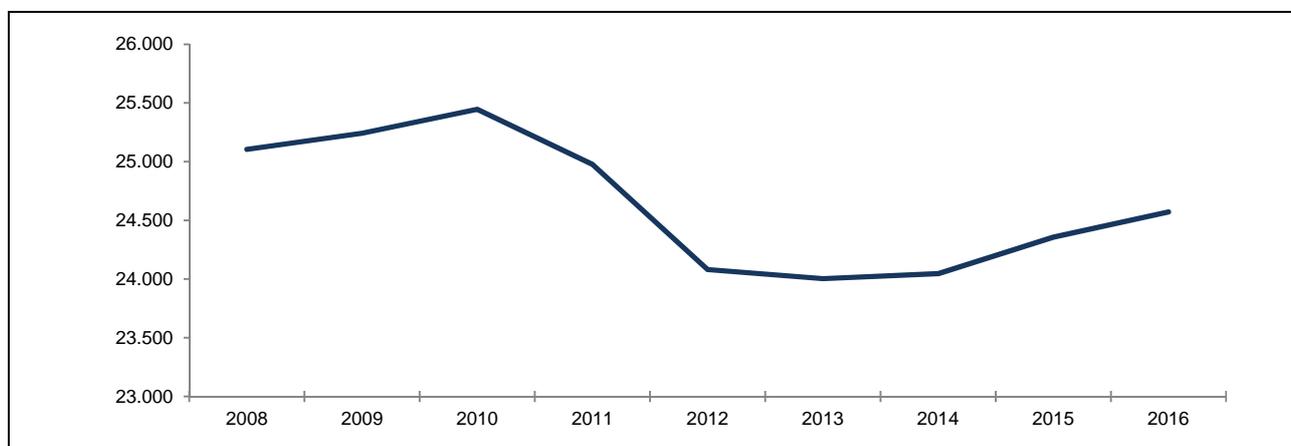
(b) I valori del tasso di posti vacanti e del tasso di disoccupazione sono medie mobili a 4 termini centrate sull'ultimo trimestre.

Fonte: Istat, Rilevazione sulle ore lavorate e i posti vacanti (Vela) e Rilevazione sulle forze di lavoro (Rfl)

Lo spostamento verso l'alto della curva segnala una maggiore difficoltà del mercato di far incontrare domanda e offerta di lavoro che potrebbe essere associata ad un *mismatch* tra competenze⁹, territoriale, settoriale, professionale. Sulle competenze può avere avuto influenza la profondità e la durata della (doppia) crisi economica che allungando la durata della disoccupazione ha provocato, da un lato, la riduzione di capitale umano specifico nei soggetti che hanno perso il lavoro e, dall'altro, il mancato accumulo di esperienze dei giovani.

La crescita delle retribuzioni nominali e reali rimane modesta, nonostante la crescita dell'occupazione e la graduale riduzione della disoccupazione. Le retribuzioni lorde per dipendente reali nel 2016 sono più elevate del 2,4% rispetto al 2013 ma rimangono ancora inferiori del 2,1% rispetto al 2008. Sembra che la consistente ripresa occupazionale si sia riflessa solo in parte sulle retribuzioni (Figura 1.9).¹⁰

Figura 1.9 Retribuzioni lorde annue per dipendente in termini reali (a) – Anni 2008-2016 (valori annui in migliaia)



(a) Le retribuzioni lorde sono state deflazionate con il deflatore della spesa delle famiglie residenti.
Fonte: Istat, Conti nazionali.

⁹ Strategia per le Competenze, OCSE 2017 si veda il link <http://www.oecd.org/skills/nationalskillsstrategies/Strategia-per-le-Competenze-dell-OCSE-Italia-2017-Sintesi-del-Rapporto.pdf>.

¹⁰ Nel Bollettino Economico della Banca d'Italia n. 4 ottobre 2017 e in particolare nel riquadro "Salari e misure della disoccupazione nell'area dell'euro" si sostiene che la modesta crescita dei salari a fronte delle migliori condizioni del mercato del lavoro potrebbe derivare, fra l'altro, da margini effettivi di inutilizzo del fattore lavoro più rilevanti di quelli segnalati dal tasso di disoccupazione. C'è evidenza che l'evoluzione ciclica delle ore lavorate per occupato anticipi di circa un anno quella della dinamica salariale. "La relazione tra quest'ultima e il tasso di disoccupazione risulta inoltre di tipo non lineare: in un contesto caratterizzato da un numero di ore lavorate relativamente basso, le variazioni del tasso di disoccupazione hanno effetti più contenuti sull'andamento dei salari" (pag. 12).

CAPITOLO 2

L'OFFERTA DI LAVORO TRA TENDENZE DEMOGRAFICHE E DINAMICHE ECONOMICHE¹

Sulle tendenze dell'offerta di lavoro del nostro Paese da tempo influiscono, interagendo tra loro, più fattori: cambiamenti nelle dinamiche demografiche e nei modelli di partecipazione, modifiche strutturali e andamenti ciclici del sistema economico, cambiamenti nella domanda di lavoro. Da un lato, il calo della natalità contestuale all'allungamento della speranza di vita ha prodotto un invecchiamento della popolazione che ha visto tra il 1993 e il 2016 ridursi la quota di giovani e aumentare quella degli adulti e dei più anziani. Dall'altro, la crescente scolarizzazione, l'aumento della partecipazione femminile al mercato del lavoro nelle fasce di età più adulte e le riforme pensionistiche hanno procrastinato l'uscita dall'occupazione portando a un innalzamento dell'età media della forza lavoro più intenso di quello nella popolazione di 15-69 anni (+5,2 anni, rispetto a +3,2 anni della popolazione). A questi mutamenti di carattere demografico e culturale si aggiunge la crisi economica, iniziata nel 2008, che ha colpito più duramente i giovani rendendone più difficile l'inserimento e la permanenza nel mercato del lavoro. Il tasso di occupazione per i 15-34enni è diminuito di 10,4 punti rispetto al 2008, a fronte di un aumento di 16 punti per i 55-64enni e di 1,5 punti per i 65-69enni. Riguardo ai giovani, mentre per i 15-24enni il prolungamento degli studi ha in una certa misura arginato l'impatto della crisi, i 25-34enni sperimentano carriere lavorative intermittenti e hanno anche maggiori difficoltà a trovare il primo impiego. Negli ultimi due anni, tuttavia, la condizione dei giovani mostra segnali di miglioramento: dopo otto anni di calo, il tasso di occupazione dei 15-34enni torna a crescere nel 2015 e soprattutto nel 2016 (+0,1 e +0,7 punti); in particolare, i 25-29enni sono stati i giovani più interessati dalla ripresa degli ultimi anni. D'altro canto, lo spostamento in avanti dell'età pensionabile, avvenuto in concomitanza della crisi, da un lato ha comportato che i lavoratori anziani rimanessero più a lungo nell'occupazione, dall'altro ha aumentato il rischio di sperimentare periodi non brevi di interruzione di reddito prima di percepire la pensione.

Dall'analisi dei flussi delle attivazioni e delle cessazioni dei rapporti di lavoro alle dipendenze dal 2013 al 2016 sono stati attivati 40 milioni 68 mila rapporti di lavoro alle dipendenze mentre ne sono cessati 39 milioni 152 mila, con un saldo di 916 mila posizioni in più nei quattro anni. La crescita si concentra in 125 professioni a fronte della diminuzione o della stabilità per le altre 385 professioni. Confrontando quattro coorti di nuovi assunti seguite per un anno si rileva un progressivo miglioramento nella stabilità dell'occupazione: la quota di individui che risultano avere ancora un rapporto di lavoro a dodici mesi di distanza passa dal 74,1% nel periodo 2012-2013 al 78,9% del 2015-2016. Alla maggiore stabilità lavorativa si associa un allungamento dei rapporti di lavoro in termini di giornate contrattuali (+7%, da 155 a 166 giorni) e la capacità di coinvolgere un maggior numero di individui (+4,2%). Il miglioramento delle condizioni del mercato del lavoro è più accentuato per gli uomini e per i giovani, i quali sono interessati anche da un aumento più intenso delle trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato.

In dettaglio, nel primo paragrafo si analizza il legame tra dinamica demografica e mercato del lavoro; nel secondo l'impatto della congiuntura negativa e della ripresa sui giovani e sui più adulti; nei successivi due paragrafi si approfondisce la partecipazione al mercato delle fasce di età interessate dalle transizioni verso l'occupazione (15-34 anni) o da questa verso la pensione (55-69 anni); nel quinto paragrafo, infine, si analizzano nel dettaglio i profili professionali associati alle posizioni lavorative in entrata e in uscita nonché gli effetti della ripresa sulla stabilità lavorativa.

¹ Il capitolo 2 è stato redatto da Stefano De Santis, Romina Fraboni, Federica Pintaldi, Maria Elena Pontecorvo, Mauro Tibaldi.

2.1 Demografia e mercato del lavoro

Il quadro demografico del Paese si caratterizza per il protrarsi di fenomeni presenti da lungo tempo ma anche per l'accentuarsi di squilibri più recenti.

La recente evoluzione demografica conferma il rapido invecchiamento della popolazione, frutto dell'allungamento della sopravvivenza e del persistente calo della fecondità iniziato negli anni '70. La speranza di vita alla nascita si attesta tra le più alte del mondo ed è, nel 2016, 80,6 anni per gli uomini e 85,0 anni per le donne (Istat 2017a). Contemporaneamente, dopo il boom delle nascite degli anni '60 la dinamica naturale si affievolisce fino al 1995. Da quel momento si assiste a una graduale ripresa della fecondità durata fino al 2010, alla quale hanno contribuito prevalentemente le straniere nel Nord. Più recentemente, la fecondità ha subito una nuova battuta di arresto (1,34 figli per donna nel 2016).

Il saldo migratorio positivo con l'estero, che ha conosciuto la sua fase espansiva dall'inizio degli anni '90 fino alla crisi economica del 2008, ha in parte compensato gli effetti dell'invecchiamento, sia rafforzando la presenza nella popolazione in età da lavoro sia contribuendo alla natalità (Strozza e De Santis 2017). Dal 2008 anche la componente delle cancellazioni per trasferimenti all'estero della popolazione residente italiana ha cominciato a crescere, mantenendo comunque un saldo positivo per la componente straniera.

Ne consegue una struttura della popolazione in cui la componente anziana acquista un peso via via maggiore rispetto alle altre classi d'età, in particolare a quelle più giovani, fenomeno che si accentua con l'avvicinarsi delle generazioni di baby-boomers nell'età anziana. Tale condizione colloca il nostro Paese tra i più vecchi del mondo: nel 2016 ogni 100 giovani ci sono 165 ultrasessantacinquenni (erano 143 nel 2008).²

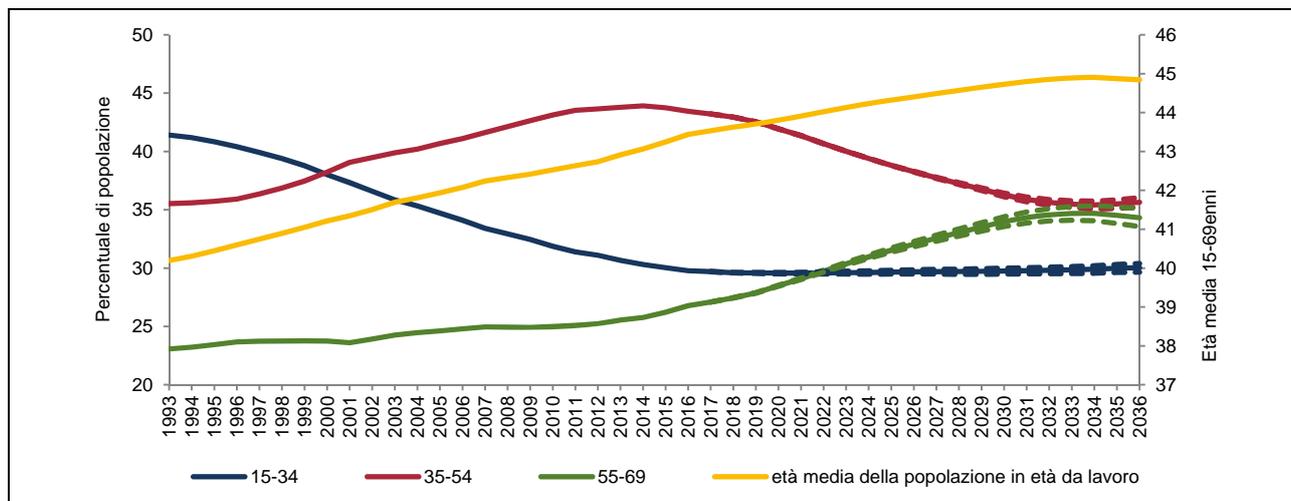
Gli effetti della dinamica naturale e di quella migratoria perturbano ormai da diversi anni anche la popolazione che attraversa le età lavorative, estesa a 15-69 anni (anziché la tradizionale 15-64) per includere anche gli individui interessati dalle riforme pensionistiche (Figura 2.1). Il peso relativo del gruppo dei giovani 15-34 anni diminuisce nella popolazione, pressoché linearmente, tra il 1993 e il 2016 (-11,6 punti percentuali), come conseguenza dell'ingresso in questa fascia d'età delle generazioni di nati tra gli inizi degli anni '80 e il nuovo secolo, meno numerose per effetto del calo della natalità. Contemporaneamente crescono tra la popolazione in età lavorativa le componenti adulta (35-54 anni, +7,9 punti percentuali), anche se in calo negli ultimi due anni, e matura (55-69 anni, +3,7 punti percentuali). Complessivamente l'età media di tutta la popolazione 15-69 anni è cresciuta di 3,2 anni dal 1993 ad oggi, attestandosi a 43,4 anni nel 2016.

Gli andamenti demografici suggeriscono che nei prossimi decenni³ la popolazione di 15-69 anni del Paese diminuirà per effetto del saldo naturale negativo, ma l'intensità di tale declino si accentuerà con l'invecchiamento progressivo delle coorti dei baby-boomers che saranno rimpiazzate da generazioni via via meno numerose.

² Il fenomeno dell'invecchiamento comporta importanti ripercussioni su diversi aspetti della vita sociale ed economica del Paese quali la crescita economica, il mercato del lavoro, il sistema previdenziale, il fabbisogno di assistenza sanitaria, il tenore di vita, l'equità tra le generazioni, la composizione delle famiglie, la divisione sociale del lavoro, le politiche abitative e i flussi migratori (Macura, MacDonald e Haug 2005).

³ Le previsioni su base 2016 adottano un approccio semi-stocastico che permette di considerare l'incertezza associata ai valori previsti, determinando gli intervalli di confidenza delle variabili demografiche. Il metodo probabilistico adottato si basa sulle opinioni degli esperti (expert-based model) circa l'evoluzione futura dei più importanti indicatori demografici (numero medio di figli per donna, speranza di vita alla nascita per sesso, immigrazioni e emigrazioni con l'estero) e rientra nella classe più ampia dei modelli random scenario (Istat 2017b).

Figura 2.1 Popolazione in età lavorativa di 15-69 anni per classi d'età (scala sinistra) ed età media (scala destra). Anni 1993-2036 (dati in percentuale e anni)



Fonte: Ricostruzione intercensuaria della popolazione residente - Popolazione al 1° Gennaio 1993-2001, 2002-2011; Popolazione residente al 1° gennaio 2012-2016; Previsioni demografiche su base 2016. Scenario mediano e intervallo di confidenza al 90%

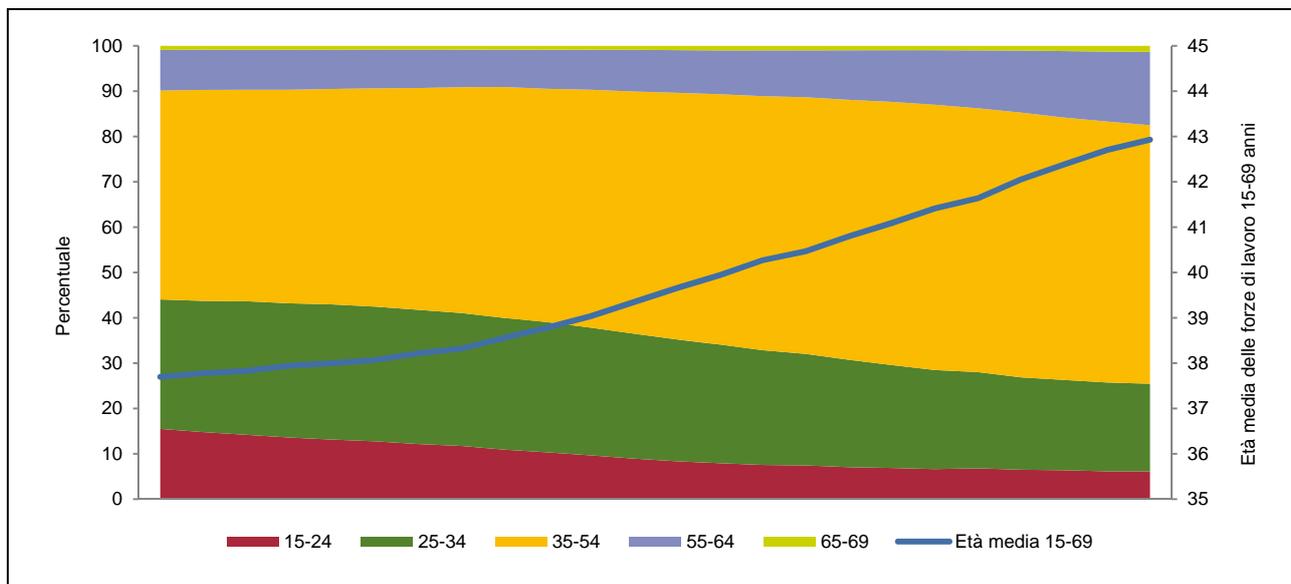
Se, secondo lo scenario mediano, per gli anni a venire si prevede una stabilità della componente giovane, gli effetti di bassa natalità si riflettono sulla componente adulta (35-54 anni) che declina fortemente, con una corrispondente crescita della componente di popolazione più matura (55-69 anni). Nei prossimi 20 anni è altamente probabile che l'Italia perderà 3 milioni e mezzo di individui in età lavorativa (15-69 anni), con un decremento più consistente nella classe adulta (-24,7% nella fascia d'età 35-54 anni) e giovane (-7,4% in quella con meno di 35 anni), e un incremento atteso nella classe d'età più matura (+17,6%). Il declino previsto della popolazione 15-69 anni non segue, tuttavia, un ritmo uniforme nel tempo, dal momento che è forte l'impatto strutturale dell'uscita delle coorti di baby-boomers: nei prossimi 15 anni, cioè fino al 2031, il tasso di variazione medio annuo⁴ è di -2,9 per mille, quasi il triplo nel quinquennio successivo, cioè -8,2 per mille.

Ma quale è il ritmo di crescita della corrispondente forza lavoro, cioè dell'aggregato di occupati e disoccupati che più insiste sul mercato del lavoro? Oltre che della dinamica demografica, i cambiamenti nella dimensione e nell'età media sono frutto anche della trasformazione dei modelli di partecipazione della forza lavoro, e dei cambiamenti normativi. La partecipazione al mercato del lavoro delle donne, ad esempio, è via via cresciuta tra le generazioni che si sono succedute a partire dagli anni '50 (Istat, 2014a). Inoltre, da un lato l'aumento della scolarizzazione ha ritardato l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro, dall'altro i cambiamenti normativi riguardanti l'età pensionabile hanno trattenuto più a lungo le persone di età matura nell'occupazione, determinando un "invecchiamento" della forza lavoro.

Il ritmo di crescita dell'età media delle forze di lavoro, che aveva registrato incrementi costanti di un decimo di anno negli anni '90, ha subito un'accelerazione all'inizio del XXI secolo. Nel confronto con il ritmo di incremento dell'età media della popolazione 15-69 anni, le forze di lavoro sperimentano un processo di invecchiamento più rapido: tra il 1993 e il 2016 l'età media delle forze lavoro di 15-69 è cresciuta di 5,2 anni, arrivando a 42,9 anni (Figura 2.2).

⁴ Definito come $((P_{t1}-P_{t0})/P_{t0})/(t1-t0)*1000$.

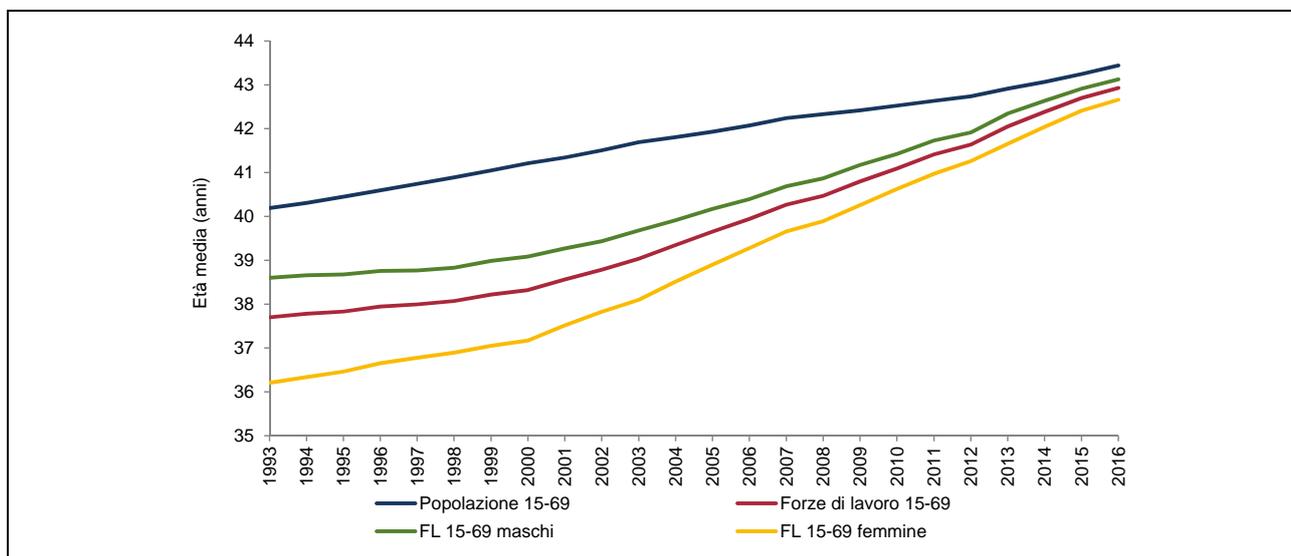
Figura 2.2 Forze lavoro di 15-69 anni per classi d'età (scala sinistra) ed età media (scala destra). Anni 1993-2016 (valori assoluti e percentuali)



Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

Dall'inizio degli anni '90 ad oggi, quindi, l'età media delle forze lavoro è cresciuta di 2 anni in più rispetto all'incremento dell'età media della popolazione della stessa età⁵ (Figura 2.3). Ciò si riflette in un cambiamento nella struttura per età delle forze di lavoro dagli inizi degli anni '90 ad oggi più accentuato rispetto a quello dovuto alla componente demografica. Difatti il calo della quota dei 15-34enni sul totale delle forze di lavoro 15-69

Figura 2.3 Età media della popolazione e delle forze lavoro di 15-69 anni – Anni 1993-2016 (valori assoluti)



Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro Ricostruzione intercensuaria della popolazione residente al 1° Gennaio

⁵ Inoltre, per la componente femminile, la velocità di "invecchiamento" è più accentuata: 6,5 anni tra il 1993 e il 2016 rispetto a 4,5 anni per gli uomini. Innanzitutto la partecipazione femminile (sia occupate sia disoccupate) sta crescendo a tutte le età allontanandosi dal modello più tradizionale contraddistinto dall'uscita dal mercato del lavoro nelle età centrali, in conseguenza della maternità e dei carichi familiari; in secondo luogo l'allungamento dell'età pensionabile trattiene in occupazione più a lungo le donne delle età mature.

anni è stato più intenso rispetto a quello osservato sulla popolazione (-18,6, a fronte di -11,6 punti), mentre è stato più forte l'aumento di quello delle fasce 35-54 anni e 55-69 anni (+10,9 e +7,6 punti, rispetto a +7,9 e +3,7). Queste dinamiche hanno riguardato entrambe le componenti delle forze lavoro, cioè occupati e disoccupati: per entrambi gli aggregati diminuisce l'incidenza dei giovani e cresce, tra gli occupati, sia il peso della classe d'età adulta sia di quella matura, mentre, tra i disoccupati, cresce prevalentemente la classe d'età adulta di 35-54 anni.

L'ingresso nel mercato del lavoro dei giovani ha subito cambiamenti nel tempo sia con riguardo alle età di entrata sia con riferimento al genere. Gli andamenti generazionali riflettono, da un lato, il maggior investimento in istruzione delle giovani generazioni che ha determinato una posticipazione dell'ingresso nel mercato del lavoro, dall'altro, un crescente avvicinamento delle giovani donne al mercato del lavoro.

Ne consegue che i giovani di ieri e di oggi si trovano, a parità d'età, in situazioni molto diverse: per le generazioni degli anni '40 solo 4 uomini su 10 non avevano ancora avuto esperienza di lavoro all'età di 20 anni, ma tra i nati agli inizi degli anni '90 questa stessa condizione riguarda 6 giovani su 10. Alla soglia del 25-esimo compleanno solo 2 giovani su 10 non avevano mai lavorato prima, se appartenenti alle generazioni nate nel secondo dopoguerra, ma tra i nati alla fine degli anni '80 questa stessa condizione riguarda 3 giovani su 10. Diversa la condizione delle donne rispetto alla partecipazione al mercato del lavoro nel corso della vita, in quanto l'assenza di un'esperienza di lavoro è sempre stata più diffusa rispetto ai coetanei, nonostante i progressi che hanno visto diminuire, tra una generazione di donne e la successiva, il numero di quante non hanno mai lavorato. Tuttavia, al compimento del 30esimo compleanno ancora il 20% circa di donne nate nella prima metà degli anni '80 non ha mai lavorato contro il 10% degli uomini della stessa generazione.

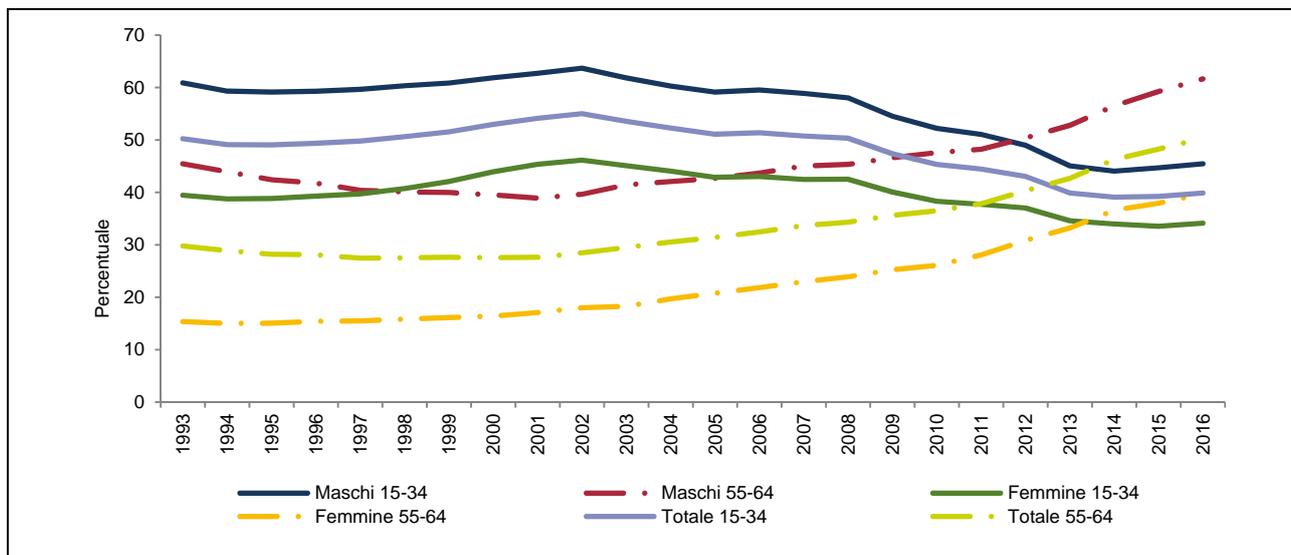
2.2 Lavoratori giovani e adulti prima e dopo la crisi

Al netto delle dinamiche demografiche analizzate nel paragrafo 2.1, nel periodo 1993-2016 gli andamenti del mercato del lavoro hanno impattato in modo differente e speculare sui lavoratori giovani e adulti. Il tasso di occupazione, che non risente della componente demografica, per i 15-34enni passa dal 50,2% nel 1993 al 39,9% nel 2016, mentre per i 55-64enni sale dal 29,8% al 50,3%, tanto che a partire dal 2013 il tasso dei più adulti supera quello dei giovani (Figura 2.4); per i 65-69enni l'indicatore è in crescita dal 2011 e si attesta al 9,1% nel 2016. Il tasso per i 35-54enni tra il 1993 e il 2016 passa dal 68,4% al 72,0%. Da sottolineare il livello significativamente inferiore dell'indicatore per le donne in confronto agli uomini, specie per le 55-64enni.

Le crisi economiche dell'ultimo ventennio presentano dinamiche diverse per classe di età. Riguardo alla congiuntura negativa degli anni '90, i giovani avevano recuperato più velocemente: il tasso di occupazione dei 15-34enni aveva raggiunto il valore del 1993 già nel 1998, quello dei 55-64enni nel 2004. Del resto, uno dei tasselli delle politiche industriali dell'epoca per attuare le ristrutturazioni aziendali si basava sui canali della cassa integrazione, della mobilità o del prepensionamento dei lavoratori più anziani.

Nel periodo 2008-2016 si assiste invece a un'inversione di tendenza: il tasso dei più giovani ha perso 10,4 punti percentuali, mentre quello degli over55 è cresciuto di 16 punti. Le perdite dell'indicatore dei 15-34enni sono state maggiori nel Centro-nord e per la componente maschile. Di contro, all'ascesa dell'indicatore dei 55-64enni hanno contribuito entrambi i generi e soprattutto le regioni settentrionali. Negli ultimi due anni la condizione dei giovani mostra segnali di miglioramento: dopo otto anni di calo, il tasso di occupazione torna a crescere nel 2015 e soprattutto nel 2016 (+0,1 e +0,7 punti).

Figura 2.4 Tasso di occupazione di giovani (15-34 anni) e adulti (55-64 anni) per sesso - Anni 1993-2016 (valori percentuali)



Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

Il tasso di disoccupazione per i giovani 15-34enni aumenta dall'11,7% del 2008 al 22,5% del 2016. L'indicatore per i 55-69enni si attesta al 5,5% nel 2016. Tuttavia, nonostante la ripresa degli ultimi anni, la crisi ha avuto un forte impatto anche per gli ultracinquantacinquenni: dal 2008 al 2016 il tasso di disoccupazione 55-69 anni è aumentato di 2,5 punti, facendo emergere un nuovo problema di esclusione dal mercato del lavoro delle fasce più mature della popolazione (paragrafo 2.4). L'andamento del tasso di disoccupazione giovanile risente peraltro dell'aumento degli inattivi per motivi di studio che ha di fatto ridotto la platea di giovani su cui viene calcolato l'indicatore. A fronte di un aumento di sette punti del tasso di disoccupazione, infatti, l'incidenza dei disoccupati sul totale dei 15-34enni tra il 1993 e il 2016 è aumentata di 2,4 punti (da 9,2% a 11,6%). Questo aspetto, sebbene ridimensioni la gravità della condizione giovanile, non sminuisce le difficoltà – più acute rispetto al passato – di inserimento e di reinserimento dei giovani nel mercato del lavoro, che lungi dall'essere risolta è piuttosto "slittata in avanti" (Reyneri 2014) dalla classe 15-24 anni a quella 25-34 (paragrafo 2.3). A partire dal 2015 il gap intergenerazionale a sfavore dei giovani diminuisce: mentre per i 55-69enni l'indicatore continua a salire lievemente, per i 15-34enni il tasso di disoccupazione si riduce dopo sette anni di crescita.

I cambiamenti della partecipazione delle classi più giovani e più mature al mercato del lavoro si sono riflessi anche nella struttura occupazionale (Tavola 2.1).

Nel 2016 i giovani sono più presenti nei comparti degli alloggi e ristorazione, il settore con l'età media più bassa (circa 39 anni), nel commercio e negli altri servizi collettivi e personali. Prosegue quindi la dinamica iniziata negli anni '90 che trova i giovani sempre più impegnati in attività connesse con la produzione di servizi privati e con mansioni impiegate (Giorgi, Rosolia, Torrini, Trivellato, 2011) e meno presenti nell'area del pubblico impiego, dove le limitazioni al turn-over imposte per via normativa hanno fortemente limitato il ricambio generazionale. Nei servizi generali della pubblica amministrazione e nell'istruzione, infatti, l'età media degli occupati è la più alta, oltre i 48 anni.

Tavola 2.1 Occupati per classe di età, settore di attività economica e professione – Anno 2016 (composizioni e incidenze percentuali, variazioni in punti percentuali)

CARATTERISTICHE	Composizioni %				Incidenze %					
	15-34	35-54	55 e più	Totale	Valori			Variazioni su 2008		
					15-34	35-54	55 e più	15-34	35-54	55 e più
SETTORE ATTIVITA' ECONOMICA										
Agricoltura	3,7	3,4	5,4	3,9	21,2	51,6	27,2	0,3	-4,4	4,1
Industria	26,2	28,0	20,4	26,1	22,3	62,6	15,1	-11,5	5,7	5,8
<i>Industria in senso stretto</i>	19,7	21,5	15,6	20,0	22,0	62,9	15,2	-10,8	4,5	6,3
Costruzioni	6,5	6,5	4,8	6,2	23,4	61,6	15,1	-13,1	8,4	4,7
Servizi	70,1	68,6	74,2	70,0	22,2	57,2	20,5	-6,8	-0,6	7,5
Commercio	17,7	13,6	12,2	14,2	27,6	55,8	16,6	-8,0	3,3	4,7
Alloggi e ristorazione	10,9	5,0	4,1	6,1	39,7	47,5	12,9	-2,5	-1,0	3,5
Trasporti e magazzinaggio	4,1	4,8	5,3	4,8	19,3	59,1	21,6	-6,2	-3,4	9,6
Informazione e comunicazione	2,8	2,7	1,5	2,5	25,0	63,3	11,8	-11,3	5,9	5,4
Attività finanziarie e assicurative	2,2	3,1	2,9	2,9	17,2	62,9	19,9	-11,3	2,4	8,9
Servizi alle imprese	11,9	11,5	10,4	11,4	23,2	59,1	17,6	-10,2	4,0	6,2
Amministrazione pubblica e difesa	2,0	5,9	8,5	5,5	8,0	62,4	29,6	-8,0	-6,3	14,3
Istruzione	3,1	6,7	11,2	6,8	10,1	57,9	32,1	-4,5	-5,6	10,0
Sanità	7,0	7,7	10,3	8,0	19,3	55,9	24,8	-3,0	-7,9	10,9
Servizi famiglie	2,2	3,6	3,7	3,3	14,9	63,4	21,8	-9,5	-0,2	9,7
Altri servizi collettivi e personali	6,1	3,9	4,1	4,4	30,4	51,9	17,7	-5,2	0,3	4,9
PROFESSIONI										
Qualificate e tecniche	27,7	35,2	40,7	34,6	17,8	59,4	22,8	-7,2	-0,3	7,5
Impiegati commercio e servizi	38,4	28,6	27,3	30,5	27,9	54,8	17,3	-9,0	1,3	7,6
Operai e artigiani	22,5	23,6	20,5	22,8	22,0	60,6	17,4	-9,4	3,1	6,3
Non Qualificate	10,4	11,3	11,2	11,1	20,9	59,5	19,6	-6,0	-0,7	6,7
Forze Armate	1,0	1,3	0,3	1,0	21,4	72,1	6,5	-12,4	8,0	4,4
POSIZIONE NELLA PROFESSIONE										
Dipendente	81,1	76,8	67,9	76,1	23,7	59,0	17,3	-8,9	1,3	7,6
Indipendente	18,9	23,2	32,1	23,9	17,5	56,5	26,0	-5,7	-0,3	6,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	22,2	58,4	19,4	-8,0	0,9	7,1

Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

Gli adulti delle classi centrali in almeno sei casi su dieci sono occupati nell'industria, nei servizi di informazione, credito e assicurazioni, nei servizi generali della pubblica amministrazione e nei servizi alle famiglie. Il lieve incremento generale della quota di adulti 35-54enni sul totale occupati è dovuta agli aumenti del loro peso nei settori delle costruzioni, dell'informazione e comunicazione e dell'industria manifatturiera.

Nel 2016, gli over 55 sono più presenti nei settori tradizionali quali l'agricoltura, i servizi generali della pubblica amministrazione, l'istruzione e la sanità, che risultano quindi i settori più "anziani" in termini di occupati: uno su quattro ha almeno 55 anni, con l'istruzione che arriva quasi a un terzo. I settori che hanno contribuito maggiormente alla crescita occupazionale dei lavoratori più adulti tra il 2008 e il 2016 comprendono – oltre ai servizi generali della pubblica amministrazione, istruzione e sanità – anche l'industria manifatturiera e i servizi alle imprese. Peraltro l'età si lega alla classe dimensionale dell'impresa⁶ in cui gli individui lavorano: quasi 6 giovani su dieci sono occupati nelle piccole imprese contro il 45,5% dei lavoratori più adulti.

⁶ Se l'impresa è multilocalizzata si tratta dell'unità locale presso cui l'intervistato lavora; non sono state conteggiate le mancate risposte.

Riguardo alla struttura per livelli di qualifica, i giovani in otto casi su dieci hanno un impiego alle dipendenze e, stante le loro brevi carriere lavorative, sono più spesso impiegati nelle professioni di media qualifica e tra gli operai. Gli over 55, quasi un terzo indipendenti, in quattro casi su dieci svolgono una professione qualificata e sono impiegati nel commercio e nei servizi in più di un quarto dei casi.

2.3 Inserimento dei giovani nel mercato del lavoro

Nel 2016 poco più della metà dei 12 milioni 664 mila giovani tra i 15 e i 34 anni ha almeno un'esperienza lavorativa, conclusa o ancora in corso⁷. In particolare, il 39,9% è occupato mentre il 15,2% non è occupato ma ha avuto in passato almeno un'esperienza di lavoro e nella maggioranza dei casi vorrebbe lavorare (disoccupato o forza lavoro potenziale). Il restante 44,9% dei giovani non ha mai lavorato nella vita ed è composto da un 29,8% di studenti e da giovani fuori dal percorso di istruzione formale con un diverso *attachment* al mercato del lavoro (9,9% disoccupati o forze lavoro potenziali e 5,1% inattivi non disponibili). Rispetto al 2008 la quota di giovani con esperienze lavorative è scesa di 8,2 punti, a sintesi del calo degli occupati al primo lavoro e dell'aumento degli ex occupati che vogliono lavorare, mentre si è assistito contestualmente a un aumento degli studenti senza esperienza (+4,8%) e di quanti non riescono a entrare nel mercato del lavoro.

Peraltro, se l'aumento dei giovani dediti esclusivamente all'attività formativa è una tendenza di lungo periodo (tra il 2004 e il 2008 la quota era già in aumento di 3,4 punti) e prima della crisi assorbiva del tutto il lieve calo dell'occupazione, la forte riduzione degli occupati nel corso della crisi ha prodotto l'aumento della quota di giovani non impegnati in istruzione formale che cercano lavoro più o meno attivamente. Del resto la fase recessiva ha colpito soprattutto i giovani tra i 25 e i 34 anni, per molti dei quali il percorso formativo è già concluso, impattando principalmente sulla possibilità di inserimento e di permanenza nel mercato del lavoro. Al riguardo, è utile considerare separatamente le singole classi di età quinquennali che sono state colpite dalla crisi in maniera differente (Fig.2.5).

Nel 2016 i circa 2,9 milioni di 15-19enni, quasi sempre figli che vivono in famiglia, nella maggior parte dei casi non hanno esperienze di lavoro (94,5%). L'incremento di tale quota rispetto al 2008 è dovuta all'aumento di quanti si dedicano esclusivamente allo studio (dal 76,5% all'83,9%), a fronte di una riduzione della quota di giovani inseriti nel mercato del lavoro e della sostanziale stabilità di quella degli inattivi senza esperienza.

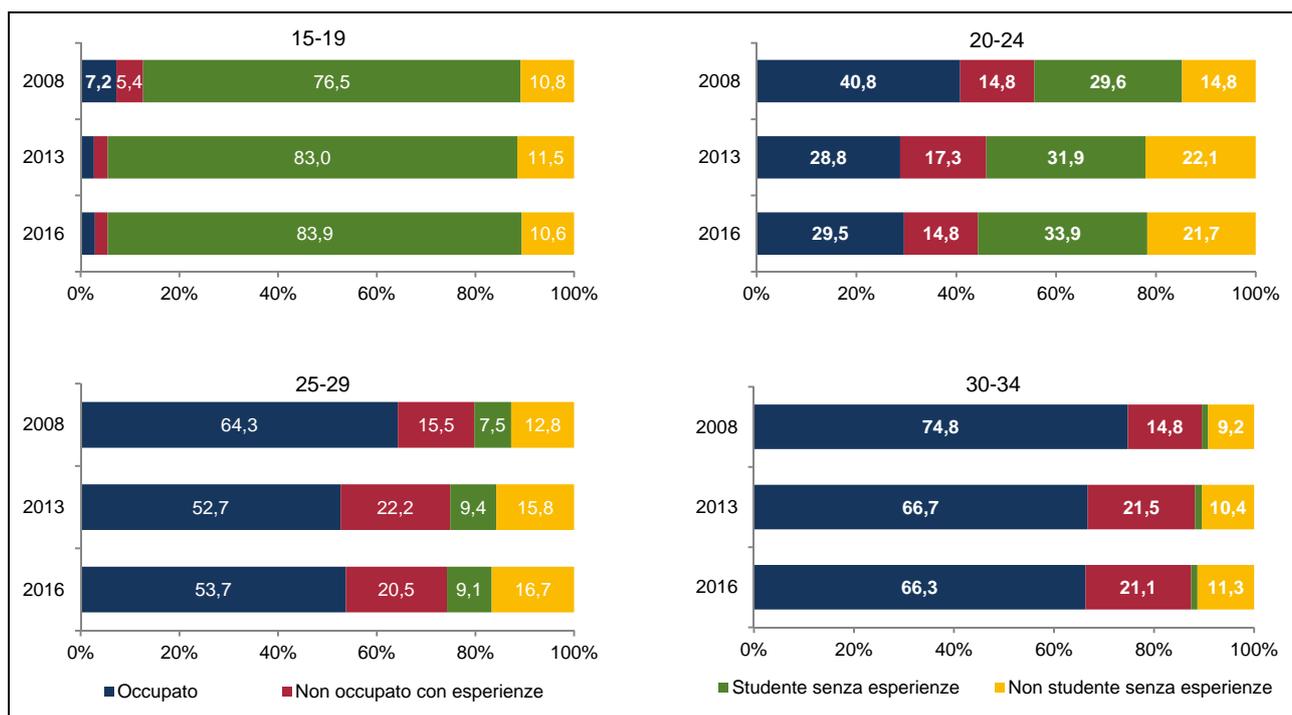
La tendenza all'aumento della partecipazione all'istruzione formale è evidente anche per i 3 milioni 27 mila 20-24enni, tra i quali circa un terzo si dedica esclusivamente allo studio, quota in crescita di 4,3 punti rispetto al 2008 (+4,0 punti tra il 2004 e il 2008). Tuttavia rispetto ai giovanissimi, tale incremento compensa solo in parte il forte calo dell'occupazione (-11,3 punti), poiché aumenta maggiormente l'incidenza di quanti, usciti dal percorso formativo, non riescono ad inserirsi nel mercato del lavoro (+7,0 punti), dovuto soprattutto ai disoccupati in cerca di primo impiego e alle forze di lavoro potenziali⁸. In particolare, i giovani senza esperienza che cercano lavoro e/o sono disponibili a lavorare sono il 16,7% del totale dei 20-24enni, quota che raggiunge il 25,9% nel Mezzogiorno. Inoltre, già in questa fascia è più frequente l'assenza di esperienze lavorative per le

⁷ Per esperienza lavorativa si intende l'aver svolto almeno una volta nella vita un lavoro retribuito o come coadiuvante familiare. Non sono compresi stage e tirocini non retribuiti.

⁸ Per chi ha conseguito un titolo di studio da poco tempo la mancanza di esperienza si lega al minor tempo di esposizione al mercato del lavoro. Tuttavia la quota di quanti non hanno mai lavorato ma vorrebbero farlo è elevata anche tra chi possiede al massimo la licenza media (27,7%), segno di una maggiore difficoltà di inserimento nel mercato del lavoro soprattutto per i giovanissimi con un basso livello di istruzione.

donne, dovuta non solo alla maggiore quota di studentesse ma anche ai problemi di conciliazione: circa un terzo delle donne che non hanno mai lavorato e non sono interessate a farlo è costituito da mamme, e tra i motivi più frequenti della mancata ricerca di un impiego vi sono quelli familiari. Negli ultimi anni (2013-2016) si notano alcuni segnali di miglioramento riguardo all'inserimento nel mercato del lavoro dei 20-24enni, con l'aumento della quota di occupati (+0,8 punti).

Figura 2.5 Giovani 15-34 anni per esperienze lavorative, condizione occupazionale e classe di età - Anni 2008, 2013, 2016 (valori percentuali)



Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

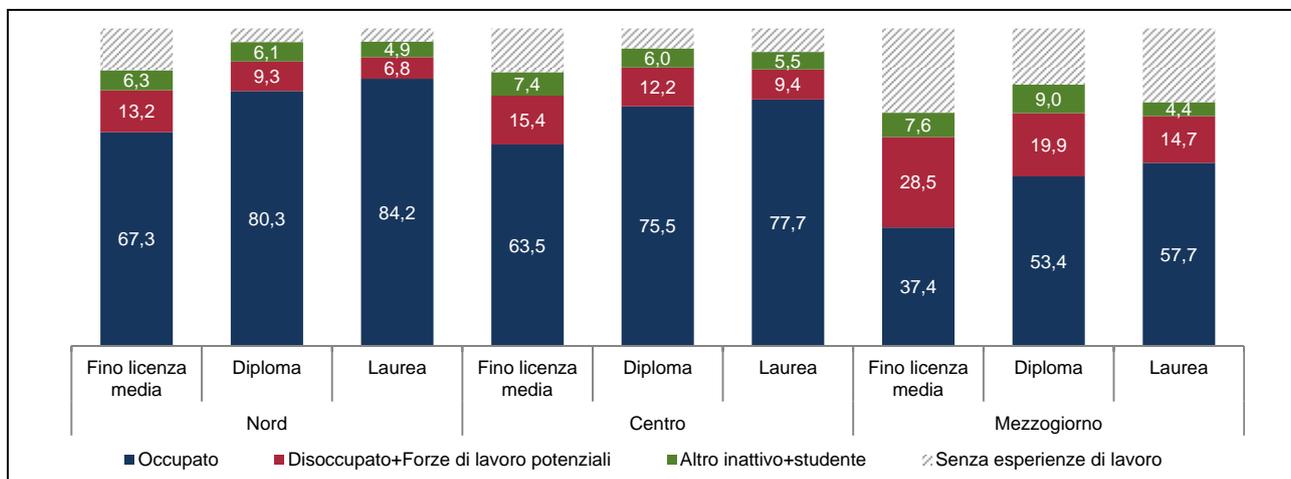
Nelle fasce di età successive le percentuali di giovani con e senza esperienze lavorative si invertono. Nel 2016, il 74,2% dei 3,2 milioni di 25-29enni e l'87,4% dei 3,5 milioni di 30-34enni è già avuto un'esperienza nel mondo del lavoro, conclusa o ancora in corso. Le due classi di età sono state fortemente colpite dalla congiuntura negativa: tra il 2008 e il 2013 i 25-29enni hanno subito la più forte diminuzione della quota di occupati (-11,6 punti, contro i -8,0 punti dei 30-34enni). I giovani di 25-29 anni sono stati però più interessati dalla ripresa degli ultimi anni, con un incremento della quota di occupati tra il 2013 e il 2016 che è invece ancora in calo per i 30-34enni (+1,1 punti e -0,4 punti). Considerando quanti hanno già avuto esperienze lavorative, è simile tra le due classi di età la quota di disoccupati e forze lavoro potenziali (circa il 14,5%) ma al crescere dell'età aumentano i divari territoriali: tra i 25-29enni gli ex-occupati che vorrebbero lavorare sono il 10,7% nel Nord e il 18,9% nel Mezzogiorno, mentre tra i 30-34enni sono rispettivamente il 9,6% il 21,9%. Nel 2016 oltre metà degli ex occupati 25-29enni ha perso il lavoro negli ultimi due anni, soprattutto perché si trattava di un lavoro a termine, mentre tra i 30-34enni la maggioranza ha smesso di lavorare da oltre due anni (il 61,3% nel Mezzogiorno); in particolare, tra chi ha smesso di lavorare tra il 2014 e il 2009 prevale la causa di licenziamento o

cessazione dell'attività, soprattutto per gli uomini, e tra le donne diventano significativi i motivi riconducibili alla maternità e alla cura dei figli.

Il livello di istruzione riveste un ruolo determinante per l'ingresso e la permanenza nel mercato del lavoro: la quota di occupati tra i 30-34enni laureati è superiore di oltre venti punti a quella tra i coetanei con al massimo la licenza media. Di contro, tra questi ultimi è più alta la quota di ex occupati che vorrebbero rientrare nel mercato del lavoro (20,4%, rispetto al 9,7% dei laureati). Tuttavia, il conseguimento di un titolo di studio elevato riduce solo lievemente i divari territoriali che restano molto alti: se al Nord oltre otto giovani laureati su dieci hanno un'occupazione, nelle regioni meridionali il rapporto è inferiore a sei su dieci; nel Mezzogiorno la quota dei laureati con precedenti esperienze lavorative che vorrebbero lavorare è più che doppia rispetto al Nord (Figura 2.6).

Nonostante sia più bassa rispetto agli under25, la percentuale di giovani senza esperienze lavorative non è trascurabile per i 25-34enni: il 25,8% dei 25-29enni e il 12,6% dei 30-34enni non hanno mai lavorato. Tra i più giovani incide ancora una discreta quota di studenti, soprattutto tra i laureati impegnati nel conseguimento di ulteriori titoli di studio, mentre poco meno della metà è composta da giovani che vorrebbero lavorare (disoccupati e forze di lavoro potenziali). Solo tra le donne con basso titolo di studio e tra le straniere si ritrovano percentuali elevate di inattive non interessate a lavorare soprattutto per motivi familiari. Tra i 30-34enni diventano evidenti le differenze di genere: la quota di donne mai entrate nel mercato del lavoro è più che doppia rispetto a quella dei coetanei maschi e supera il 30% nel Mezzogiorno (Tavola 2.2).

Figura 2.6 Giovani di 30-34 anni con esperienze lavorative per condizione occupazionale, ripartizione geografica e titolo di studio – Anno 2016 (su 100 giovani 30-34 anni)



Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

Anche in questo caso un elevato livello di istruzione protegge dall'esclusione dal mercato del lavoro: l'incidenza di quanti non hanno mai lavorato nella vita passa dal 19,3% tra chi ha al massimo la licenza media al 10,4% dei laureati, differenza particolarmente importante per le donne tra le quali è elevata la percentuale di inattive con basso titolo di studio. In questa fascia di età diventa determinante il ruolo ricoperto in famiglia per rendere conto delle differenze di genere. La percentuale di genitori sul totale dei 30-34enni è infatti molto diversa tra uomini e donne (rispettivamente 30,4% e 53,1%) condizione che incide nella fase di inserimento nel mercato del lavoro: il 20,9% delle madri tra i 30 e i 34 anni non ha esperienze lavorative, contro l'1,4% dei pa-

dri. In oltre sette casi su dieci le donne che non hanno mai lavorato e non sono disponibili a farlo dichiarano di non cercare lavoro per motivi familiari. La condizione di chi non ha esperienze pregresse peraltro è aggravata dalla più prolungata ricerca di lavoro: i disoccupati di lunga durata sono il 67,7% tra chi cerca il primo impiego e il 40,1% tra gli ex occupati.

Tavola 2.2 Giovani 30-34 anni senza esperienze lavorative per condizione occupazionale e principali caratteristiche - Anno 2016 (valori percentuali su 100 giovani con le stesse caratteristiche)

CARATTERISTICHE	Totale				Maschi				Femmine			
	Totale	Disoccupati+ Forze di lavoro potenziali	Studenti	Non studenti	Totale	Disoccupati+ Forze di lavoro potenziali	Studenti	Non studenti	Totale	Disoccupati+ Forze di lavoro potenziali	Studenti	Non studenti
CITTADINANZA												
Italiani	11,7	6,4	1,4	3,9	7,8	5,1	1,1	1,6	15,7	7,8	1,7	6,2
Stranieri	16,8	5,3	0,5	11,0	4,3	2,9	0,3	1,0	28,0	7,4	0,7	19,9
TITOLO DI STUDIO												
Licenza media	19,3	9,0	0,0	10,2	8,4	5,7	0,0	2,7	33,8	13,5	0,1	20,2
Diploma	9,5	4,7	1,5	3,2	5,9	3,9	1,1	0,9	13,4	5,6	2,0	5,8
Laurea e oltre	10,4	5,7	2,2	2,6	8,6	5,2	2,4	0,9	11,6	6,0	2,0	3,6
RIPARTIZIONE GEOGRAFICA												
Nord	6,6	2,1	0,7	3,7	3,0	1,5	0,6	0,9	10,1	2,7	0,8	6,6
Centro	8,4	3,6	0,8	4,0	4,9	3,0	0,6	1,3	11,8	4,2	0,9	6,7
Mezzogiorno	22,0	12,5	2,2	7,3	13,5	9,6	1,7	2,3	30,6	15,5	2,7	12,4
RUOLO IN FAMIGLIA												
Single	4,7	2,9	0,8	1,0	4,1	2,7	0,7	0,7	5,8	3,2	1,0	1,5
Genitore	13,8	5,0	0,3	8,5	1,4	1,0	0,1	0,3	20,9	7,3	0,4	13,2
Partner	5,7	3,3	0,5	2,0	1,7	1,7	0,0	0,0	9,1	4,6	0,8	3,6
Figlio	18,5	11,3	3,4	3,9	15,9	10,1	2,4	3,4	23,5	13,7	5,2	4,7
Altro ruolo	9,5	6,1	1,4	2,0	6,2	4,7	0,5	1,0	15,8	8,8	3,1	3,9
Totale	12,6	6,2	1,3	5,1	7,3	4,8	1,0	1,5	18,0	7,7	1,5	8,7

Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

In conclusione, se per i 15-19enni e in parte per i 20-24enni il prolungamento della permanenza nei percorsi formativi ha in una certa misura arginato l'impatto della crisi, per i 25-34enni la congiuntura negativa ha dato luogo a due fenomeni: da un lato l'intermittenza delle carriere lavorative dei giovani che pur avendo avuto esperienze lavorative sono usciti dal mercato del lavoro e non riescono a rientrarvi, dall'altro la difficoltà di trovare il primo lavoro, fenomeno che inizia ad essere non trascurabile anche per i 30-34enni. In particolare, all'interno di quest'ultima classe di età si celano alcune condizioni particolarmente delicate che rischiano di comportare un'esclusione cronica dal mercato del lavoro. Ad esempio nel Mezzogiorno, se si sommano quanti non hanno mai lavorato a quanti, pur avendo esperienze di lavoro, hanno smesso di lavorare da almeno due anni 484mila giovani (il 38,7% dei 30-34enni di questa ripartizione, al netto degli studenti) sono a forte rischio di esclusione, nonostante siano più o meno attivamente alla ricerca di lavoro (nel Nord la quota è pari al 14,0%). Sulle forti differenze territoriali si innestano inoltre quelle di genere legate soprattutto alla condizione genitoriale della donna e alla cittadinanza. A parità di altre condizioni (sesso, titolo di studio, cittadinanza e ruolo in famiglia), per un giovane tra i 30 e i 34 anni la ripartizione territoriale risulta essere la variabile più associata alla probabilità di essere inserito nel mondo del lavoro; a questa seguono nell'ordine il genere e il titolo di studio.

2.4 La forza lavoro più adulta tra partecipazione ed esclusione

Nel periodo 2008-2016 risultano in forte aumento, in particolare tra le donne, gli individui di 55-69 anni occupati (Tavola 2.3), ormai il sottoinsieme più consistente della popolazione di questa fascia di età (37,1% rispetto al 25,9% del 2008). I non occupati con precedenti esperienze lavorative (ex occupati) che beneficiano di una pensione da lavoro si riducono fortemente (770 mila unità, -16,7%), soprattutto tra gli uomini, in ragione dell'inasprimento dei requisiti anagrafici e contributivi per poter accedere al trattamento previdenziale. In diminuzione anche la quota di coloro che non hanno mai lavorato (-11,4%), in ragione dell'entrata in questa classe di età di donne con esperienze di lavoro.

Oltre agli occupati, sono in sensibile aumento gli ex occupati che non beneficiano di una pensione da lavoro: tra il 2008 e il 2016 questo segmento è cresciuto circa del 20%. L'incremento è stato trainato dalla componente maschile (+71,5%) e dai residenti nel Mezzogiorno (+42,7%), l'area che sconta il maggior deficit di partecipazione. In questo gruppo aumenta la quota di chi è in cerca di lavoro in maniera più o meno attiva (disoccupati e forze di lavoro potenziali), circa il 30% nel 2016, mentre diminuiscono gli inattivi non disponibili a lavorare; la propensione alla partecipazione è più intensa tra gli uomini (52,2%). Riguardo alla classe di età il gruppo più numeroso è quello dei 55-59enni con una quota del 44,1%, stabile rispetto al 2008; in aumento i 60-64enni che nel 2016 presentano un'incidenza circa del 38% mentre risulta in calo la quota dei 65-69enni, scesa al 18,0%.

Tavola 2.3 Popolazione di 55-69 anni per presenza di esperienze lavorative e principali caratteristiche - Anno 2016 (dati in migliaia e in percentuale, variazioni in percentuale e in punti percentuali)

CARATTERISTICHE	Anno 2016					Variazioni relative e in punti percentuali su 2008					
	Con esperienze				Mai lavorato	Con esperienze				Mai lavorato	Totale
	Occupato	Ex occupato con pensione	Ex occupato senza pensione	Totale		Occupato	Ex occupato con pensione	Ex occupato senza pensione	Totale		
SESSO											
Maschi	2.539	2.156	713	71	5.479	43,5	-22,2	71,5	0,6	9,0	
Femmine	1.688	1.695	1.388	1.132	5.904	80,6	-8,4	3,8	-12,0	9,1	
RIPARTIZIONE GEOGRAFICA											
Nord	2.039	2.076	873	252	5.241	63,7	-17,5	4,3	-28,1	5,9	
Centro	941	748	397	189	2.274	56,3	-18,1	19,1	-21,1	9,0	
Mezzogiorno	1.246	1.027	831	762	3.867	45,7	-13,9	42,7	-0,7	13,8	
TITOLO DI STUDIO											
Fino licenza media	1.579	2.345	1.447	994	6.365	22,1	-27,6	1,8	-18,4	-11,2	
Diploma	1.791	1.136	572	192	3.691	99,2	6,8	99,3	53,4	55,4	
Laurea e oltre	857	370	83	18	1.327	67,7	15,6	85,0	25,0	49,2	
Totale	4.227	3.851	2.101	1.203	11.382	56,4	-16,7	19,9	-11,4	9,1	
Composizione %	37,1	33,8	18,5	10,6	100,0	11,2	-10,5	1,7	-2,4	0,0	

Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

Più in particolare, tra i 2,1 milioni di ex occupati senza pensione il 43,8% ha smesso di lavorare da almeno 15 anni, il 15,7% tra gli 8 e i 15 anni, e il 40,5% (851 mila unità) negli ultimi sette anni, ovvero dall'inizio della

crisi; nel 2016, tra questi ultimi oltre i tre quarti (649 mila unità) hanno smesso di lavorare non per scelta⁹, una percentuale in forte aumento rispetto al 2008 (54,6%).

Inoltre, tra gli ex occupati senza pensione usciti in maniera involontaria negli ultimi sette anni aumenta la quota di disoccupati e forze di lavoro potenziali (dal 18,8% al 26,4% e dal 29,8% al 33,3% rispettivamente), accompagnata dalla discesa degli inattivi non disponibili a lavorare (dal 51,4% al 40,4%). La classe di età più colpita nel 2016 è quella dei 55-59 anni, seppure la sua incidenza sia in forte diminuzione (il 56,0% rispetto al 67,3% nel 2008), mentre cresce sensibilmente la quota dei 60-64enni (dal 25,7% al 37,0%). L'età media è salita lievemente nel 2016: supera i 59 anni ma è ancora lontana dall'età prevista per il pensionamento.

Tavola 2.4 Popolazione di 55-69 anni con esperienze lavorative, ex occupata, non beneficiaria di pensioni, uscita non volontariamente per settore di attività economica e professione negli ultimi sette anni (incidenze percentuali e valori in migliaia)

	Maschi		Femmine		Totale	
	2011	2016	2011	2016	2011	2016
SETTORE DI ATTIVITA' ECONOMICA						
Agricoltura	9,8	8,0	15,8	12,4	12,2	9,9
Industria	54,2	50,8	22,8	17,9	41,4	36,8
<i>Industria in senso stretto</i>	25,6	24,1	22,0	16,1	24,2	20,7
<i>Costruzioni</i>	28,5	26,7	0,8	1,8	17,2	16,1
Servizi	36,1	41,3	61,4	69,7	46,4	53,4
Commercio	10,6	13,0	13,9	14,8	11,9	13,8
Alloggi e ristorazione	6,3	6,9	12,7	11,0	8,9	8,7
Trasporti e magazzinaggio	3,1	5,5	1,5	1,7	2,5	3,9
Informazione e comunicazione	3,0	1,7	2,4	1,0	2,8	1,4
Attività finanziarie e assicurative	0,5	0,9	0,4	0,9	0,5	0,9
Servizi alle imprese	4,8	6,7	7,6	9,9	6,0	8,1
Amministrazione pubblica e difesa	1,4	1,6	1,4	1,6	1,4	1,6
Istruzione	1,5	0,8	4,0	3,4	2,5	1,9
Sanità	1,2	0,8	3,6	5,3	2,2	2,7
Servizi famiglie	0,6	1,0	8,4	14,4	3,8	6,7
Altri servizi collettivi e personali	3,0	2,3	5,5	5,7	4,0	3,7
PROFESSIONI						
Qualificate e tecniche	12,4	15,0	11,8	12,1	12,2	13,8
Impiegati commercio e servizi	16,4	17,1	38,7	48,9	25,5	30,7
Operai ed artigiani	51,0	46,9	17,4	13,0	37,3	32,5
Non Qualificate	20,2	21,0	32,1	25,9	25,0	23,1
Totale	194	372	134	277	328	649

Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

Le conseguenze della crisi economica sono state più dure per gli uomini, più presenti nei settori che hanno subito le maggiori perdite occupazionali. Considerando gli anni 2011-2016¹⁰, infatti, la maggioranza delle uscite non volontarie degli uomini è alimentata dall'industria, in particolare dalle costruzioni (Tavola 2.4). Diversa-

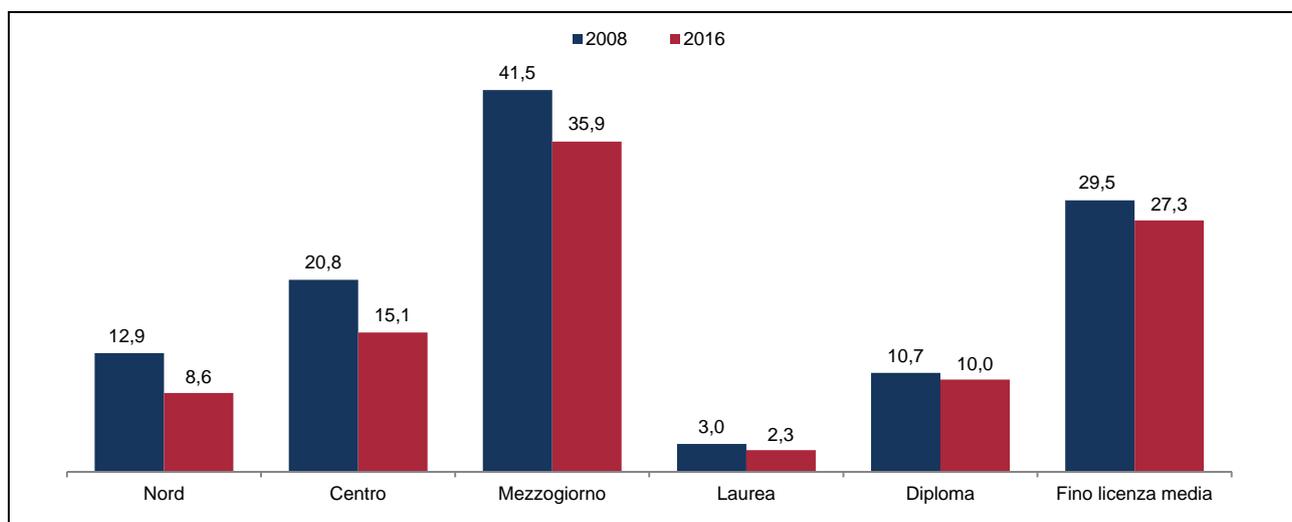
⁹ L'analisi del motivo principale per il quale gli individui hanno smesso di lavorare negli ultimi sette anni ha consentito di individuare la dicotomia della volontarietà/non volontarietà dell'uscita dall'occupazione. I motivi sottostanti all'uscita non volontaria sono licenziamento o mobilità, lavoro a termine, chiusura o cessazione dell'attività.

¹⁰ Il confronto è rispetto al 2011 poiché la nuova classificazione delle professioni CP2011 non è confrontabile con quella precedente.

mente, il 70% delle donne lavorava nei servizi, soprattutto nei comparti del commercio e dei servizi alle famiglie. Da sottolineare una sorta di polarizzazione di genere tra le professioni esercitate dagli ex occupati usciti in maniera involontaria dall'occupazione che, peraltro, si è manifestata con dinamiche opposte. Nel 2016 quasi la metà delle donne espulse dal lavoro era impiegata nel commercio e nei servizi, con un'incidenza in crescita di oltre dieci punti percentuali in confronto al 2011. Sempre nel 2016 circa il 47% degli uomini invece ha perso il lavoro come operaio, anche se la quota è in calo in confronto al 2011 (51%).

In relazione ai 55-69enni che non hanno mai lavorato la diminuzione ha interessato le donne, sostanzialmente il Centro-nord e le persone con il titolo di studio inferiore. Sebbene in calo, la presenza di individui di 55-69 anni senza esperienze di lavoro rimane un fenomeno da non sottovalutare: nel 2016 circa 1,2 milioni di individui, quasi esclusivamente donne rimaste escluse dal mondo del lavoro. La loro incidenza tra il 2008 e il 2016 è scesa dal 23,8% al 19,2% a riprova di una maggiore partecipazione, ma è un segmento ancora consistente di individui che non beneficeranno di una pensione da lavoro. Territorio e basso livello di istruzione sono i fattori più associati negativamente alla partecipazione femminile: la mancanza di esperienze lavorative assume dimensioni importanti nel Mezzogiorno, con un'incidenza che nel 2016 si attesta al 35,9% (Figura 2.7); parimenti, aver conseguito al massimo la licenza media costituisce un serio ostacolo alla partecipazione (il 27,3% non ha mai lavorato).

Figura 2.7 Donne di 55-69 anni che non hanno mai lavorato per ripartizione geografica e titolo di studio – Anni 2008 e 2016 (incidenze percentuali)



Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

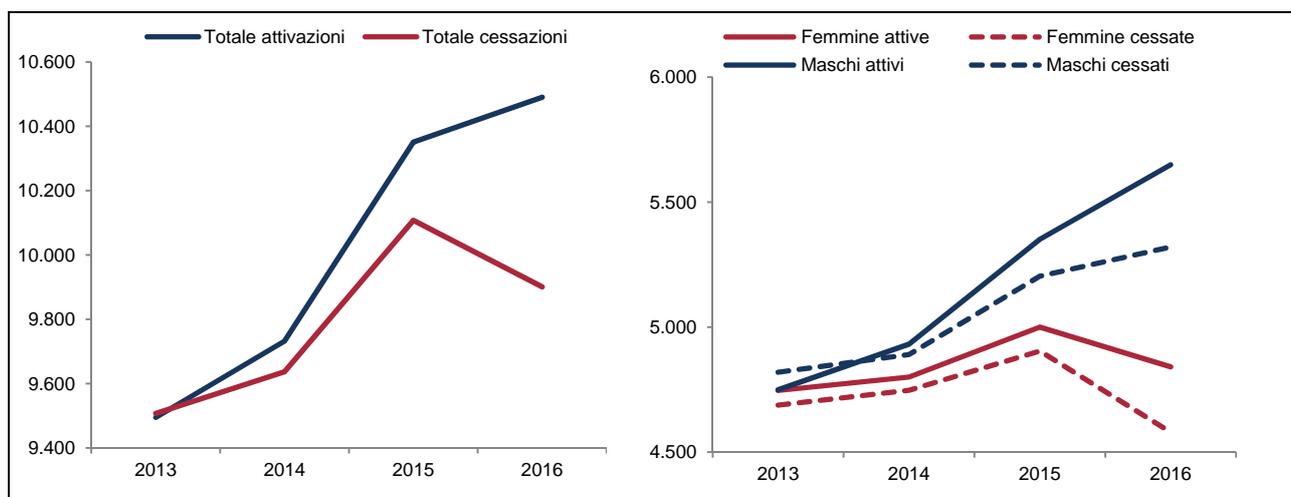
In definitiva, l'analisi della popolazione di 55-69 anni ha fatto emergere luci e ombre. L'aumento consistente della partecipazione al mercato del lavoro si è riversato in gran parte sul versante dell'occupazione, consentendo al nostro Paese di ridurre il divario nei confronti con l'Europa. Quello tuttora esistente è imputabile alla minore partecipazione femminile. Peraltro, non tutta l'offerta potenziale ha trovato sbocco nell'occupazione, una condizione critica per questa classe di età anche sul piano previdenziale. Nonostante la sua riduzione, il segmento di chi non ha mai lavorato è ancora numeroso e composto per il 94% da donne.

2.5 Flussi di entrata e uscita dall'occupazione

L'analisi effettuata nei paragrafi precedenti si è basata sui dati di stock della Rilevazione sulle forze di lavoro. Utilizzando le Comunicazioni obbligatorie (CO) rielaborate¹¹ è possibile ampliarla con le informazioni sui flussi studiando le attivazioni e le cessazioni dei rapporti di lavoro dipendente nonché i relativi saldi¹² negli ultimi quattro anni in relazione alle principali caratteristiche del lavoro e del lavoratore.

Dal 2013 al 2016 sono stati attivati complessivamente 40 milioni 68 mila rapporti di lavoro alle dipendenze mentre ne sono cessati 39 milioni 152 mila, con un saldo di 916 mila posizioni in più nei quattro anni. Se il 2013 presentava ancora un bilancio negativo tra attivazioni e cessazioni, nei successivi anni il saldo diviene positivo e aumenta in modo sempre più accentuato: da 95 mila posizioni in più nel 2014, 243 mila nel 2015 e 590 mila nel 2016; in particolare, il 2015 si contraddistingue soprattutto per il forte aumento delle attivazioni e il 2016 per la significativa diminuzione delle cessazioni, dovuta alla maggior durata dei rapporti di lavoro attivati negli ultimi due anni (Figura 2.8). Tuttavia, si riscontrano differenze per genere: nel 2016 il saldo positivo degli uomini (+329 mila posizioni) si lega soprattutto a un ulteriore aumento delle attivazioni mentre quello delle donne (+261 mila) alla diminuzione delle cessazioni (Figura 2.9).

Figura 2.8 Attivazioni e Cessazioni – Anni 2013-2016 (valori assoluti in migliaia) **Figura 2.9** Attivazioni e Cessazioni per sesso – Anni 2013-2016 (valori assoluti in migliaia)



Fonte: Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Comunicazioni obbligatorie SISCO (rielaborate)

Quanto ai settori di attività economica, industria, costruzioni, servizi generali della pubblica amministrazione e comparto finanziario e assicurativo presentano ancora un saldo negativo tra attivazioni e cessazioni nei quattro anni, pur mostrando in alcuni casi segnali di ripresa nel 2016; l'agricoltura e tutti gli altri settori dei servizi presentano invece saldi positivi.

¹¹ Gli indicatori così ottenuti possono essere facilmente confrontabili con quelli calcolati su altre fonti e essendo calcolati come medie di dati giornalieri tengono implicitamente conto del contenuto di lavoro giornaliero di ogni contratto (vedi nota 7 capitolo 1).

¹² La disponibilità di dati giornalieri ha consentito di calcolare degli indicatori su base annua interpretabili come proxy della variazione dell'input di lavoro in termini di giornate.

In particolare, il comparto delle costruzioni è quello che presenta il calo più forte del saldo di attivazioni e cessazioni (-99 mila unità) per effetto delle forti perdite del 2013 e 2014, della quasi stabilità del 2015 e della lieve ripresa nel 2016. La riduzione coinvolge italiani e stranieri e riguarda quasi esclusivamente gli uomini; in forte calo le professioni operaie e poco qualificate, e tra gli italiani anche quelle tecniche. Il saldo negativo dell'industria nei quattro anni (-37 mila) è dovuto alla perdita di posizioni alle dipendenze nel 2013 (-80 mila) che continua a ritmi meno sostenuti nei due anni successivi e non è compensata dal bilancio positivo del 2016 (+77 mila unità). La diminuzione è concentrata nelle posizioni a tempo indeterminato e nelle professioni operaie, e coinvolge gli italiani di entrambe le componenti di genere, anche se la ripresa dell'ultimo anno è concentrata tra gli uomini. Nel settore agricolo l'aumento di posizioni (+54 mila) è dovuto quasi esclusivamente agli uomini e a una quota rilevante di stranieri, ed è concentrato nelle posizioni a termine di breve durata e nelle professioni a bassa qualifica.

Nel terziario, che nel complesso registra quasi un milione di posizioni in più (+998 mila unità), la perdita nei servizi generali della pubblica amministrazione (-48 mila posizioni) – presente in tutti gli anni e più accentuata nel 2016 – è dovuta agli italiani, riguarda quasi esclusivamente le posizioni a tempo indeterminato e in circa la metà dei casi le professioni qualificate. Nel comparto finanziario e assicurativo (-9 mila posizioni) la diminuzione è sintesi del calo nei primi tre anni non compensato dalla lieve crescita del 2016, e si concentra tra gli italiani, tra gli uomini e nelle posizioni qualificate e a tempo indeterminato.

L'aumento delle posizioni lavorative nei comparti del commercio, alloggi e ristorazione (+436 mila unità) è più accentuato per le professioni di qualifica intermedia. Il comparto di informazioni e comunicazioni mostra una crescita rilevante (+46 mila posizioni), relazionata al modesto peso che il settore riveste nell'economia, riguardante quasi del tutto gli italiani e le posizioni qualificate e a tempo indeterminato. L'aumento nei servizi alle imprese¹³ (+151 mila posizioni) si concentra nelle posizioni permanenti e coinvolge soprattutto italiani nelle professioni qualificate e stranieri in quelle non qualificate.

Se nei servizi menzionati l'aumento di posizioni è ascrivibile in misura maggiore agli uomini, nei comparti di istruzione, sanità e servizi sociali e personali il saldo positivo tra attivazioni e cessazioni è maggiore per le donne. Nell'istruzione l'aumento delle posizioni lavorative (+197 mila unità) interessa in circa nove casi su dieci posizioni a tempo indeterminato, si concentra tra le professioni intellettuali e scientifiche e riguarda sostanzialmente gli italiani. L'aumento delle posizioni nella sanità (+96 mila unità), invece, in circa un terzo dei casi interessa posizioni a termine; le professioni sono sia qualificate, per gli italiani, sia intermedie per autoctoni e stranieri. Infine, il saldo positivo nei servizi sociali e personali¹⁴ (+130 mila unità) riguarda soltanto le posizioni a tempo indeterminato e in circa un terzo dei casi gli stranieri.

L'analisi per settori e qualifica professionale pone in luce la presenza di mercati del lavoro distinti in relazione al genere e, soprattutto, alla cittadinanza. Tra le caratteristiche dell'individuo, inoltre, è importante considerare anche l'età al momento dell'attivazione o della cessazione, sebbene in questo caso non sia possibile interpretare direttamente i saldi come variazioni di stock per classi di età.¹⁵

¹³ I servizi alle imprese comprendono i seguenti comparti: attività immobiliari (L), attività professionali, scientifiche e tecniche (M), attività amministrative e di servizi di supporto (N).

¹⁴ I servizi sociali e personali comprendono i seguenti comparti: attività artistiche, sportive, di intrattenimento (R), organizzazioni associative, riparazioni di beni della casa, altri dei servizi (S), servizi alle famiglie (T), organizzazioni extra-territoriali (U).

¹⁵ Per esprimere correttamente le variazioni di stock per classi di età si dovrebbe tenere conto dei cambiamenti annuali dell'età dei soggetti interessati (cfr. Anastasia, B., Emireni, G., Gambuzza, M., Maschio, S., Rasera, M., (2016)).

Scendendo nel dettaglio delle oltre cinquecento professioni coinvolte nei flussi di attivazioni e cessazioni nei quattro anni si riscontrano differenti andamenti: si passa da un estremo di professioni con saldi positivi in tutti gli anni (il 25%) a uno opposto di professioni sempre in diminuzione (14%); tra questi due estremi si collocano professioni con un saldo negativo nel periodo 2013-2014 e positivo nell'ultimo anno o negli ultimi due anni (16%), oltre a quelle sostanzialmente stabili nell'arco temporale considerato (45%) (Tavola 2.5).

Tavola 2.5 Numero di professioni e saldo annualizzato tra attivazioni e cessazioni per tipologia di andamento nei quattro anni delle professioni (valori assoluti in migliaia)

TIPOLOGIA ANDAMENTO	Numero professioni	Saldi annualizzati				2013-2016
		2013	2014	2015	2016	
Sempre in crescita	125	308	242	297	497	1.344
In ripresa	84	-146	-52	17	129	-52
Stabili, poco variabili	231	-6	-1	1	10	5
Sempre in calo	70	-169	-94	-72	-46	-381
Totale	510	-12	95	243	590	916

Fonte: Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Comunicazioni obbligatorie SISCO (rielaborate)

In termini di movimentazione, le 125 professioni sempre in crescita presentano un saldo positivo di oltre 1 milione 300 mila posizioni lavorative mentre quelle in calo una variazione negativa di 381 mila posizioni; la variabilità è poca negli altri casi.

Nel dettaglio, le professioni "vincenti" comprendono competenze e settori di attività diversi: da addetti agli affari generali, a professioni nel comparto dell'istruzione (professori di scuola da pre-primaria a secondaria superiore) a occupazioni nell'ICT (analisti e progettisti di software, amministratori di sistemi, tecnici programmatori, esperti di applicazioni, ecc.) a professioni nel commercio e ristorazione (baristi, camerieri, commessi, tecnici alle vendite), fino agli addetti all'assistenza personale (badanti) come pure camionisti, addetti alla pulizia di uffici e braccianti agricoli.

Sul versante opposto, tra le professioni in calo nei quattro anni prevalgono: attività nel comparto delle costruzioni (muratori, falegnami, carpentieri, tecnici), tecnici del lavoro bancario, specialisti della gestione e controllo della pubblica amministrazione, artigiani delle lavorazioni artistiche di diversi materiali, alcune professioni operaie (addetti ai servizi di igiene e pulizia, fonditori, addetti ai macchinari), addetti ad archivi e schedari, contabili, e anche direttori e dirigenti in più settori.

Tra le professioni in ripresa, si distinguono quelle che superano i livelli del 2013 (tra cui addetti alla gestione dei magazzini, operai di macchinari industriali e facchini) e quelle che presentano il saldo 2013-2016 ancora negativo anche se in ripresa negli ultimi due anni (manovali nell'edilizia) o nell'ultimo anno (addetti alla segreteria, idraulici, elettricisti nelle costruzioni civili, meccanici e tassisti).

In tale contesto variegato è interessante approfondire le caratteristiche socio-demografiche dei lavoratori nelle professioni in crescita.¹⁶ A tal fine, si sono caratterizzate le singole professioni rispetto al genere, alla cit-

¹⁶ Nell'interpretazione dei saldi annualizzati si tiene conto anche della rilevanza dello stock di riferimento ottenuto tramite la stima basata sui dati ricavati dalla Rilevazione sulle forze di lavoro (media delle stime annuali 2013-2016).

tadinanza e alla classe di età in base alla distanza dal profilo medio delle attivazioni¹⁷. Successivamente, tramite una procedura di classificazione automatica¹⁸, l'insieme delle professioni "vincenti" (sempre in crescita) è stato suddiviso in cinque gruppi in base alle caratteristiche socio-demografiche prevalenti (Tavola 2.6).

Tavola 2.6 Professioni sempre in crescita nel periodo 2013-2016 divise in gruppi per caratteristiche socio-demografiche (valori assoluti in migliaia e percentuali)

CARATTERISTICHE	Stima stock (a)	Saldo (b)		Attivazioni (b)							
		Valori	% nel gruppo		Maschi	Femmine	Italiani	Stranieri	15-34	35-54	55 e oltre
Gruppo 1: prevalenza di giovani donne (24 professioni)	2.083	364	100,0	7.163	36,4	63,6	85,6	14,4	60,7	35,0	4,3
5122 Commessi delle vendite al minuto	680	90	24,7	1.932	29,9	70,1	90,0	10,0	67,1	29,8	3,1
5223 Camerieri e professioni assimilate	200	74	20,4	2.861	45,9	54,1	80,1	19,9	56,3	38,4	5,4
5224 Baristi e professioni assimilate	183	47	12,8	724	39,8	60,2	86,1	13,9	71,3	26,3	2,3
5222 Addetti alla preparazione, cottura e distribuzione di cibi	166	21	5,9	431	25,1	74,9	87,2	12,8	42,1	50,9	7,0
4222 Addetti all'accoglienza nei servizi di alloggio e ristorazione	51	21	5,9	207	43,7	56,3	90,5	9,5	56,6	36,4	7,0
3212 Professioni sanitarie riabilitative	109	21	5,6	102	20,1	79,9	98,7	1,3	62,4	35,5	2,1
4224 Addetti all'informazione nei Call Center (senza funzioni di vendita)	63	13	3,7	82	31,9	68,1	97,6	2,4	66,4	32,1	1,5
3452 Tecnici del reinserimento e dell'integrazione sociale	27	12	3,3	72	10,3	89,7	90,9	9,1	59,3	37,0	3,7
5124 Cassieri di esercizi commerciali	120	11	2,9	165	19,1	80,9	93,7	6,3	61,7	34,7	3,6
4221 Addetti all'accoglienza e informazione nelle imprese e negli enti pubblici	111	9	2,5	109	40,5	59,5	91,0	9,0	60,5	36,1	3,5
5432 Estetisti e truccatori	31	9	2,4	112	5,5	94,5	90,0	10,0	66,1	31,2	2,7
Altra professione	340	36	9,9	366	26,1	73,9	85,0	15,0	61,2	34,0	4,8
Gruppo 2: prevalenza di donne adulte (32 professioni)	2.632	365	100,0	6.840	18,2	81,8	98,6	1,4	30,4	62,0	7,6
4112 Addetti agli affari generali	599	110	30,2	898	32,0	68,0	97,2	2,8	42,8	49,6	7,6
2632 Professori di scuola secondaria sup.	247	39	10,8	686	33,5	66,5	99,2	0,8	25,3	68,2	6,5
2641 Professori di scuola primaria	281	35	9,7	1.379	5,0	95,0	99,8	0,2	28,9	66,0	5,1
2651 Specialisti nell'educazione e formazione di soggetti diversamente abili	67	35	9,7	315	15,7	84,3	99,7	0,3	32,9	63,1	3,9
2633 Professori di scuola secondaria inf.	174	35	9,6	608	24,3	75,7	99,6	0,4	27,5	67,0	5,4
8151 Bidelli e professioni assimilate	154	19	5,2	764	23,2	76,8	99,6	0,4	14,0	65,2	20,9
5311 Professioni qualificate nei servizi sanitari e sociali	199	18	4,9	171	21,7	78,3	83,6	16,4	33,4	60,4	6,2
2642 Professori di scuola pre-primaria	181	10	2,9	1.474	1,2	98,8	99,8	0,2	29,8	64,6	5,5
4321 Addetti alla contabilità	207	8	2,2	51	22,3	77,7	97,8	2,2	45,1	48,7	6,2
2655 Insegnanti di discipline artistiche e letterarie	36	8	2,1	42	31,6	68,4	89,7	10,3	37,6	56,6	5,7
2315 Farmacisti	41	7	2,0	45	22,0	78,0	98,4	1,6	63,4	31,4	5,2
2513 Specialisti di gestione e sviluppo del personale e dell'organizzazione del lavoro	24	6	1,6	22	58,2	41,8	97,2	2,8	65,3	30,3	4,4
Altra professione	421	33	9	385	46,5	53,5	96,1	3,9	43,8	49,0	7,3

(a) media degli anni 2013-2016 in base alla stima della Rilevazione sulle forze di lavoro
(b) 2013-2016

¹⁷ Per ciascuna professione, una modalità (ad esempio, donna) è definita come caratteristica quando la sua incidenza sulle attivazioni di quella professione supera di almeno il 25% l'incidenza che presenta sul totale delle attivazioni.

¹⁸ K-means.

Tavola 2.6 segue Professioni sempre in crescita nel periodo 2013-2016 divise in gruppi per caratteristiche socio-demografiche (valori assoluti in migliaia e percentuali)

CARATTERISTICHE	Stima stock (a)	Saldo (b)			Maschi	Femmine	Italiani	Stranieri	15-34	35-54	55 e oltre
		Valori	% nel gruppo	Attivazioni (b)							
Gruppo 3: prevalenza di giovani uomini (38 professioni)	1.472	166	100,0	1.613	72,3	27,7	84,0	16,0	56,8	38,1	5,0
8132 Personale non qualificato addetto all'imballaggio e al magazzino	235	28	16,6	356	70,4	29,6	73,1	26,9	51,2	43,3	5,5
2114 Analisti e progettisti di software	99	23	13,9	74	77,6	22,4	97,0	3,0	62,4	35,1	2,4
8133 Addetti alle consegne	47	16	9,6	105	89,3	10,7	68,6	31,4	55,0	38,5	6,5
3121 Tecnici programmatori	86	9	5,3	47	85,5	14,5	97,0	3,0	64,3	33,2	2,5
3122 Tecnici esperti in applicazioni	100	9	5,2	59	74,0	26,0	92,0	8,0	57,2	39,3	3,5
3334 Tecnici della vendita e della distribuzione	132	8	4,8	93	54,6	45,4	96,0	4,0	49,1	44,2	6,6
5487 Bagnini e professioni assimilate	9	7	4,3	124	89,4	10,6	94,2	5,8	73,0	23,0	4,0
3137 Disegnatori industriali e professioni assimilate	85	7	3,9	61	85,3	14,7	97,5	2,5	61,4	34,5	4,1
2115 Progettisti e amministratori di sistemi	29	6	3,5	15	86,3	13,7	97,8	2,2	50,6	46,4	3,0
2211 Ingegneri energetici e meccanici	32	5	3,2	15	90,0	10,0	95,6	4,4	66,4	30,7	3,0
5125 Venditori a domicilio e a distanza	19	4	2,2	29	47,3	52,7	95,9	4,1	51,2	42,8	5,9
5123 Addetti ad attività organizzative delle vendite	55	3	2,1	73	56,0	44,0	88,4	11,6	55,5	39,8	4,7
3154 Tecnici della produzione e preparazione alimentare	20	3	2,0	100	67,9	32,1	80,5	19,5	50,9	43,8	5,3
Altra professione	522	39	23	463	68,9	31,1	83,0	17,0	58,2	36,5	5,3
Gruppo 4: prevalenza di uomini adulti (20 professioni)	1.453	210	100,0	7.545	70,2	29,8	70,8	29,2	36,1	49,8	14,1
8311 Braccianti agricoli	248	50	24,0	5.344	63,7	36,3	65,3	34,7	34,7	50,1	15,2
5221 Cuochi in alloggi e ristoranti	184	49	23,2	903	76,8	23,2	80,2	19,8	51,2	40,2	8,6
7423 Conducenti di mezzi pesanti e camion	266	45	21,5	382	99,5	0,5	81,6	18,4	22,3	63,0	14,7
2515 Specialisti nei rapporti con il mercato	80	11	5,2	50	64,4	35,6	96,5	3,5	38,3	53,8	7,9
6245 Installatori di linee elettriche, riparatori e cavisti	31	7	3,5	103	99,0	1,0	88,0	12,0	42,3	49,1	8,7
8312 Personale non qualificato addetto alla manutenzione del verde	31	7	3,5	64	93,9	6,1	80,9	19,1	32,4	51,9	15,7
8145 Operatori ecologici e altri raccoglitori e separatori di rifiuti	85	6	2,8	121	93,3	6,7	91,1	8,9	30,0	57,8	12,2
8161 Personale non qualificato addetto ai servizi di custodia di edifici, attrezzature e beni	112	6	2,8	201	75,2	24,8	86,6	13,4	38,8	46,1	15,1
7422 Conducenti di autobus, di tram e di filobus	88	4	2,1	110	96,3	3,7	97,9	2,1	23,2	62,2	14,6
3152 Tecnici della gestione di cantieri edili	20	4	2,1	29	95,2	4,8	92,4	7,6	26,3	55,2	18,5
Altra professione	307	20	9	237	93,8	6,2	86,2	13,8	37,5	48,8	13,7
Gruppo 5: prevalenza di stranieri (11 professioni)	961	240	100,0	3.077	29,3	70,7	54,2	45,8	32,5	54,4	13,2
5443 Addetti all'assistenza personale (badanti)	408	108	45,1	1.085	14,1	85,9	34,2	65,8	23,9	55,7	20,5
8143 Personale non qualificato addetto ai servizi di pulizia di uffici ed esercizi commerciali	365	73	30,6	680	30,8	69,2	71,1	28,9	31,4	57,8	10,9
8142 Personale non qualificato nei servizi di ristorazione	50	28	11,8	533	51,5	48,5	60,0	40,0	43,6	48,2	8,2
8141 Personale non qualificato addetto alla pulizia nei servizi di alloggio	23	11	4,4	408	22,3	77,7	59,7	40,3	30,6	58,6	10,8
Altra professione	114	20	8	371	46,7	53,3	67,3	32,7	45,8	48,6	5,6

(a) media degli anni 2013-2016 in base alla stima della Rilevazione sulle forze di lavoro

(b) 2013-2016

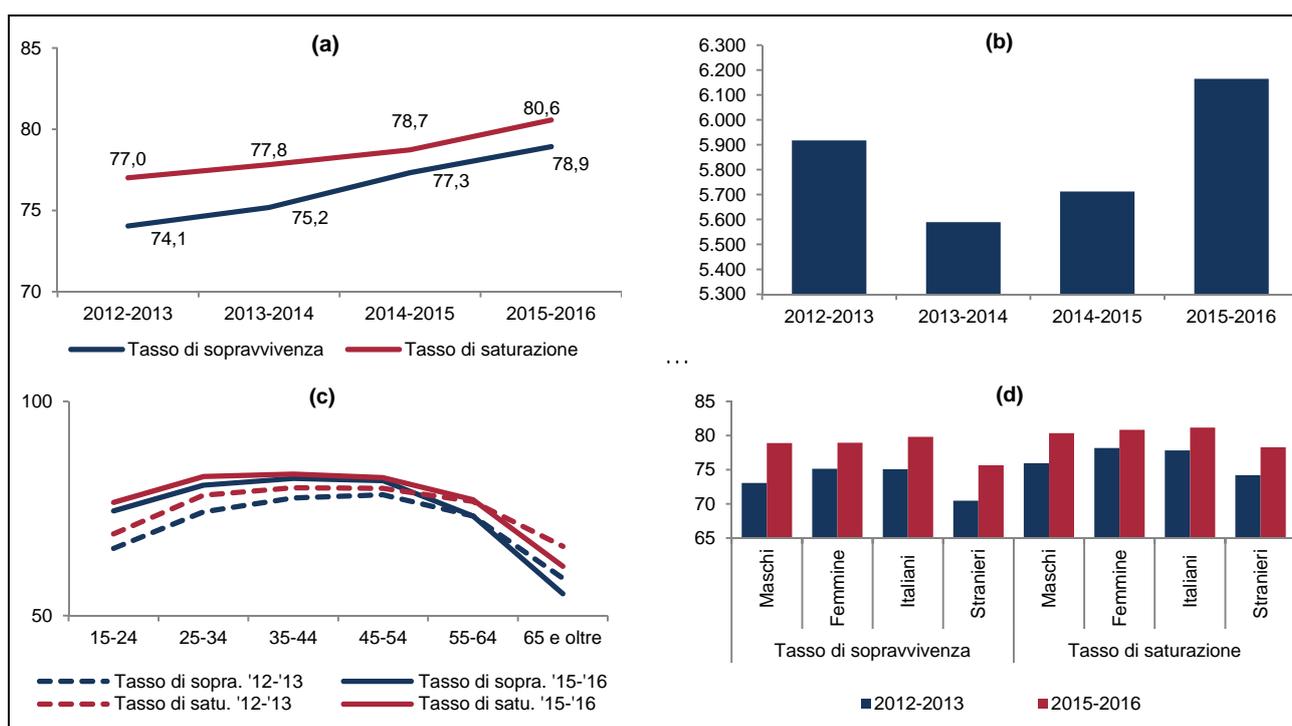
Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro; Ministero del lavoro e delle Politiche sociali, Comunicazioni obbligatorie SISCO (rielaborate)

Il primo gruppo (ventiquattro professioni) è caratterizzato da attivazioni di posizioni lavorative più spesso associate alle donne di 15-34 anni e riguarda, oltre a commessi, camerieri e baristi, gli addetti all'accoglienza e all'informazione in più attività (inclusi i call center) e le professioni sanitarie riabilitative. Nel secondo gruppo (trentadue professioni), che coinvolge con maggiore frequenza le donne adulte, spiccano gli addetti agli affari generali, i professori di diversi gradi di istruzione e i bidelli.

Il terzo e il quarto gruppo (rispettivamente trentotto e venti professioni) comprendono gli impieghi per i quali le attivazioni dei rapporti di lavoro coinvolgono soprattutto gli uomini, distinti per classe di età. Nel terzo gruppo prevalgono i giovani e sono presenti sia professioni tecniche legate all'ICT sia professioni intermedie (bagnini) e non qualificate (magazzinieri, addetti alle consegne); nel quarto (caratterizzato da uomini di oltre 34 anni) i saldi maggiori interessano braccianti agricoli, cuochi, camionisti, e specialisti nei rapporti con il mercato. Infine, il quinto gruppo composto da undici professioni si contraddistingue per una presenza molto più alta della media di attivazioni di rapporti di lavoro per gli stranieri, a prescindere dal genere e dalla classe di età; gli addetti all'assistenza personale, il personale non qualificato nei servizi di pulizia di uffici, esercizi commerciali, alloggi, e gli impieghi di bassa qualifica nella ristorazione sono le professioni con i maggiori saldi positivi.

Questa prima analisi per professione dei flussi di entrata e uscita dalle posizioni alle dipendenze negli ultimi quattro anni conferma la tesi che vi sia un certo grado di "segregazione" occupazionale soprattutto per le donne e gli stranieri.

Figura 2.10 Tasso di sopravvivenza in condizione di occupato, tasso di saturazione per coorte di appartenenza (a), età (c), genere e cittadinanza (d) e numero di individui per coorte di appartenenza (b) – Anni 2012-2016 (valori assoluti in migliaia e valori percentuali)



Fonte: Ministero del lavoro e delle Politiche sociali, Comunicazioni obbligatorie SISCO (rielaborate)

L'utilizzo delle Comunicazioni obbligatorie permette inoltre di analizzare gli effetti della recente ripresa in termini di stabilità dei nuovi assunti. Per porre in luce tali cambiamenti si sono confrontate quattro coorti di individui costruite in base alla presenza di un movimento di attivazione¹⁹: ciascuna coorte è costituita da persone

¹⁹ Oltre ai rapporti di lavoro alle dipendenze, esclusi gli intermittenti, in questo caso si è tenuto conto anche dei rapporti di collaborazione per avere un quadro più ampio dei movimenti. Da tenere comunque conto che l'individuo potrebbe aver iniziato un lavoro autonomo, informazione nella quasi totalità dei casi non presente nelle Co. Pertanto gli indicatori qui rappresentati non sono da considerarsi esaustivi.

che hanno almeno una attivazione nell'anno considerato, seguiti per dodici mesi (ad esempio, un individuo con un'attivazione il 1 marzo del 2012 è seguito sino al 1 marzo 2013 e appartiene alla coorte 2012-2013). Su ciascuna coorte così costruita sono stati calcolati due indicatori: il "tasso di sopravvivenza" indica la quota di individui che dopo dodici mesi dalla data di attivazione risultano avere ancora un rapporto di lavoro (quello iniziale o un altro); il "tasso di saturazione" la percentuale di giornate in cui l'individuo ha un contratto attivo sui 365 giorni della finestra temporale monitorata.

Nel complesso, si rileva un progressivo miglioramento del mercato del lavoro. In primo luogo, nel confronto tra i quattro periodi è aumentato il "tasso di sopravvivenza" nella condizione occupazionale: la quota di individui che risultano avere ancora un rapporto di lavoro a un anno di distanza passa dal 74,1% nel periodo 2012-2013 al 78,9% del 2015-2016, con una forte crescita soprattutto nelle ultime due coorti (2014-2015 e 2015-2016). Inoltre, negli anni è aumentato anche il "tasso di saturazione": dal 77,0% all'80,6% (Figura 2.10a).

Alla maggiore stabilità lavorativa si associa una sua espansione, ovvero la capacità di coinvolgere un maggior numero di individui, che passano dal minimo di 5 milioni 917 mila del 2012-2013 ai 6 milioni 164 mila del 2015-2016 (+4,2%) (Figura 2.10b). Il miglioramento delle condizioni del mercato del lavoro è più accentuato per gli uomini e per i giovani (Figure 2.10c e 2.10d), i quali sono interessati anche da un aumento più intenso delle trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato. Se per gli individui di 65 anni e oltre la minore permanenza nell'occupazione si lega soprattutto all'uscita per pensionamento, per quelli in età centrale la situazione risulta più critica se non sono presenti eventuali lavori autonomi o alle dipendenze iniziati precedentemente.

Al miglioramento di questi indicatori si accompagna anche un allungamento dei rapporti di lavoro in termini di giornate contrattuali (+7%, da 155 a 166 giorni). D'altra parte, per molti la presenza sul mercato del lavoro rimane contraddistinta da un susseguirsi di rapporti di lavoro con periodi più o meno lunghi di interruzione: gli individui sperimentano in media tre rapporti di lavoro in un anno e all'aumentare del numero di rapporti diminuiscono i tassi di "sopravvivenza" e di "saturazione".

Nel bilancio complessivo dei flussi del lavoro alle dipendenze sono dunque presenti segnali positivi negli ultimi due anni, con un'accentuazione nel 2016, abbastanza diffusi anche se non hanno riguardato tutti allo stesso modo in termini di caratteristiche del lavoro (settore e professione) e del lavoratore (sesso, cittadinanza, età). Gli effetti della ripresa dell'ultimo anno appaiono più forti per i soggetti che avevano subito di più la crisi (gli uomini e i giovani) mentre gli stranieri rimangono ancora penalizzati in termini di stabilità e di qualità del lavoro.

CAPITOLO 3

LA DOMANDA DI LAVORO DELLE IMPRESE NELLA FASE DI RIPRESA ECONOMICA ¹

Le dinamiche del mercato del lavoro dipendono in misura determinante dalle caratteristiche e strategie delle imprese. L'analisi di questi aspetti assume inoltre grande rilevanza in una fase congiunturale quale quella attuale, caratterizzata dal consolidamento della ripresa ciclica e soprattutto dall'introduzione, a partire dal 2015, di importanti provvedimenti legislativi di riforma delle modalità di assunzione e licenziamento del personale dipendente del settore privato. Questo capitolo illustra la dinamica e le caratteristiche delle imprese che sono state protagoniste della progressiva ripresa della domanda di lavoro nel settore privato dell'economia fra il secondo trimestre 2015 e il secondo trimestre 2017.

Nel secondo trimestre 2017 è proseguito l'aumento delle posizioni lavorative dipendenti (posti di lavoro) impiegate dalle imprese con almeno 10 dipendenti. Ciò ha contribuito alla gran parte dell'aumento dell'input di lavoro in termini di ore lavorate totali nelle imprese. Tale tendenza accomuna tutti i principali comparti di attività tranne le costruzioni, in cui l'input di lavoro non è guidato dalle posizioni lavorative ma delle ore lavorate pro capite.

Le imprese con dipendenti che hanno attraversato in modo continuativo l'attuale fase ciclica (sempre attive nel 2015, 2016 e 2017) spiegano nel 2015 oltre il 72% del valore aggiunto e il 74% del personale dipendente del sistema. Nel complesso, tra il 2015 e il 2017 oltre un terzo (il 36,1%) delle imprese considerate ha registrato un aumento delle posizioni lavorative totali (con picchi del 61,0% e del 56,4% rispettivamente tra le unità di medie e grandi dimensioni) mentre il 25,7 le ha viste ridursi. Nell'ultimo biennio questo segmento del sistema produttivo ha creato poco meno di 900 mila posti di lavoro, perdendone circa 560 mila, con un saldo positivo pari a circa 330 mila posti di lavoro, di cui circa 200 mila il primo anno e 130 mila nel secondo. Delle posizioni create complessivamente nel biennio, oltre un terzo (più di 126 mila unità) è attribuibile alle imprese con meno di dieci addetti e oltre un quarto (circa 93 mila) a quelle con 10-49 addetti; 71 mila si devono alle medie imprese e 44 mila alle grandi. Il contributo delle unità di minore dimensione alla creazione netta di posti di lavoro, nel corso del biennio, è aumentato dal 34,0% nel 2015-2016 al 43,6% nel 2016-2017.

Il consolidamento del recupero di posti di lavoro è stato diffuso nel sistema, interessando quasi tutti i settori e tutte le classi dimensionali d'impresa. Nella manifattura, 14 settori su 23 hanno registrato un aumento delle posizioni lavorative in ciascuno dei due anni del periodo (2015-2016 e 2016-2017); nei servizi di mercato la crescita delle posizioni lavorative è stata più diffusa, oltre che intensa, interessando 26 settori su 29.

La disponibilità di ampie basi dati integrati permette di stimare i profili delle imprese che hanno creato più posti di lavoro tra il secondo trimestre 2016 e il secondo 2017: il 10% di unità con tassi di crescita più elevati (un insieme di circa 75 mila imprese le cui posizioni lavorative dipendenti sono cresciute di almeno il 7%) sono rappresentati in prevalenza da aziende di piccole dimensioni, attive da almeno sei anni, operanti soprattutto nei servizi di mercato (ristorazione, commercio al dettaglio, attività informatiche, legali e contabili). Al netto degli aspetti settoriali, le imprese top performers si distinguono per una produttività elevata, un basso costo del lavoro per unità di prodotto e retribuzioni superiori alla media del settore. A queste caratteristiche, infine, si accompagna una forza lavoro internamente più giovane (l'81,5% del personale dipendente ha meno di quaranta anni, laddove la media del sistema sfiora il 47%) e più istruita.

¹ Il capitolo 3 è stato redatto da Laura Bisio, Stefano Costa, Francesca Luchetti, Alessandra Righi, Davide Zurlo.

Gli aspetti qualitativi della domanda di lavoro rivelano che, tra le imprese manifatturiere, la motivazione più frequente alla base di nuove assunzioni è stata la necessità di superare una situazione di pieno utilizzo del personale già occupato; a seguire la realizzazione di nuovi progetti di sviluppo e le prospettive sugli ordini. Le risposte delle imprese segnalano come, in questo quadro, le misure di decontribuzione abbiano rappresentato soprattutto un fattore di sostegno alla ripresa della domanda di lavoro. Le assunzioni a tempo indeterminato o con contratto a tutele crescenti del 2016 coinvolgono il 48,7% delle imprese della manifattura e il 47,6% di quelle dei servizi. Circa i tre quarti delle imprese che hanno assunto personale giovane (meno di 30 anni di età) lo hanno fatto in misura pari o superiore alla metà delle assunzioni complessive. Inoltre, il 56,1% delle imprese manifatturiere e il 66,5% di quelle dei servizi che hanno effettuato assunzioni ha selezionato almeno il 30% di personale tra persone con elevata qualifica professionale. Nell'ambito delle imprese che hanno dichiarato di aver effettuato assunzioni nel 2016, la decontribuzione per l'assunzione di lavoratori a tempo indeterminato risulta essere il tipo di agevolazione o incentivo più utilizzato: segnala di averne fatto uso il 20,5% delle imprese manifatturiere e il 18,5% di quelle dei servizi. Per quanto riguarda l'impatto della riduzione della decontribuzione fra il 2015 e il 2016, la quota di aziende che segnala di aver assunto un numero inferiore di dipendenti a causa della diminuzione del beneficio è inferiore al 9%.

Il capitolo è così organizzato. Nel paragrafo 3.1 si riportano le dinamiche dell'input di lavoro – in termini di monte ore lavorate – nelle imprese di industria e servizi con almeno 10 dipendenti, mostrando in quale misura esse dipendano da una creazione netta di posti di lavoro o da un utilizzo più intensivo delle posizioni lavorative (in termini di ore lavorate per posizione lavorativa). Nel paragrafo 3.2 l'analisi riguarda la dinamica delle posizioni lavorative impiegate dal sottoinsieme delle imprese con dipendenti attive nel secondo trimestre del 2015, 2016 e 2017. L'utilizzo di basi di microdati integrate recentemente sviluppate dall'Istat consente inoltre di esaminare dapprima le tendenze delle posizioni lavorative create o distrutte nel triennio considerato, per poi individuare nel paragrafo 3.3 i "profil" d'impresa legati ai casi di maggiore successo occupazionale tra il 2016 e il 2017. Da ultimo, il paragrafo 3.4 analizza gli aspetti qualitativi della domanda di lavoro nel corso del 2016, con particolare riferimento al reclutamento del personale, alla gestione dei contratti, alle strategie di impiego delle risorse umane, nonché agli effetti dei recenti provvedimenti normativi che hanno interessato il mercato del lavoro.

3.1 La dinamica dell'input di lavoro

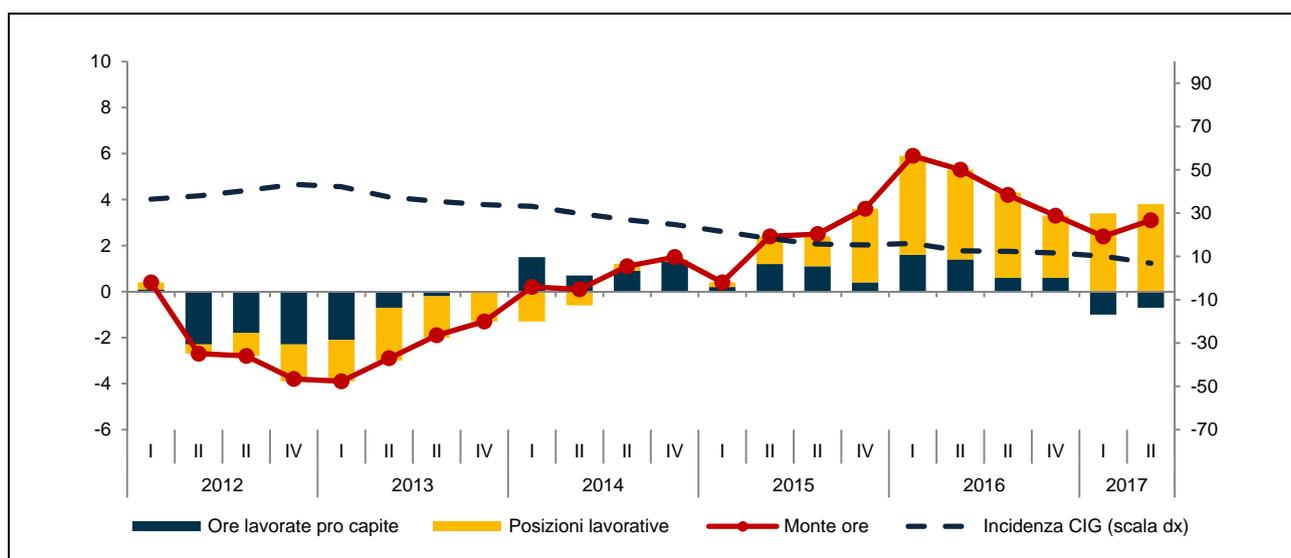
Nel secondo trimestre del 2017, dopo quattro trimestri di rallentamento, la crescita dell'input di lavoro nelle imprese con almeno 10 addetti dell'industria e dei servizi ha vissuto un'accelerazione, portandosi a +3,8% su base tendenziale (Figura 3.1). Il monte ore lavorate ha dunque ulteriormente rafforzato un recupero che, dopo il forte ridimensionamento subito durante la recessione, è tornato a crescere progressivamente dal 2014, con un picco nel primo trimestre 2016 (+5,9%).

Con riferimento alle due componenti nelle quali è possibile ripartire l'input di lavoro – quella estensiva (posizioni lavorative dipendenti)² e quella intensiva (ore lavorate pro capite) – si osserva come sul finire della

² Si ricorda che la posizione lavorativa (o *job*, nella denominazione inglese) rappresenta un concetto simile ma diverso da quello di occupato (utilizzato ad esempio nella Rilevazione sulle forze di lavoro). Mentre l'occupato individua una persona fisica, le posizioni lavorative si riferiscono a posti di lavoro nelle imprese. In generale ad un posto di lavoro è associata una sola persona occupata e viceversa. Vi sono però casi in cui un unico posto è associato a più individui (ciascuno con un contratto di lavoro di durata inferiore a un trimestre, periodo di riferimento delle statistiche congiunturali sulla domanda di lavoro nelle imprese) e casi in cui uno stesso individuo occupa due o più posti di lavoro (ad esempio con impiego part-time) in imprese diverse. Il numero complessivo di posti di lavoro può risultare quindi diverso da quello delle persone occupate. Per maggiori dettagli si veda Istat (2016).

fase recessiva, fino al primo trimestre 2015, l'aumento del monte ore nelle imprese sia stato guidato esclusivamente dall'incremento dell'intensità delle ore lavorate per dipendente, mentre le posizioni lavorative hanno continuato a diminuire, sebbene in misura sempre più contenuta. Dal 2015 è tornata a crescere anche la componente estensiva, riflettendo quindi il ritorno a una creazione netta di posti di lavoro che, dal quarto trimestre di quell'anno, contribuisce per la maggior parte alla dinamica dell'input di lavoro dell'intero sistema. Tale tendenza è proseguita anche nel primo semestre del 2017. Una novità dell'anno in corso, tuttavia, consiste nel fatto che le ore lavorate pro capite sono diminuite (-0,8% in media nel primo semestre), un fenomeno che non si osservava dal 2013. Nell'attuale fase congiunturale, pertanto, la dinamica dell'input di lavoro poggia interamente sulla creazione netta di posizioni lavorative. Al graduale recupero si è associato infine il progressivo riassorbimento della Cassa integrazione guadagni (Cig), che nel secondo trimestre del 2017 è scesa a livelli inferiori a quelli medi del 2008 (circa sette ore ogni mille lavorate) anche grazie a modifiche normative che hanno modificato gli automatismi di accesso a questo ammortizzatore.

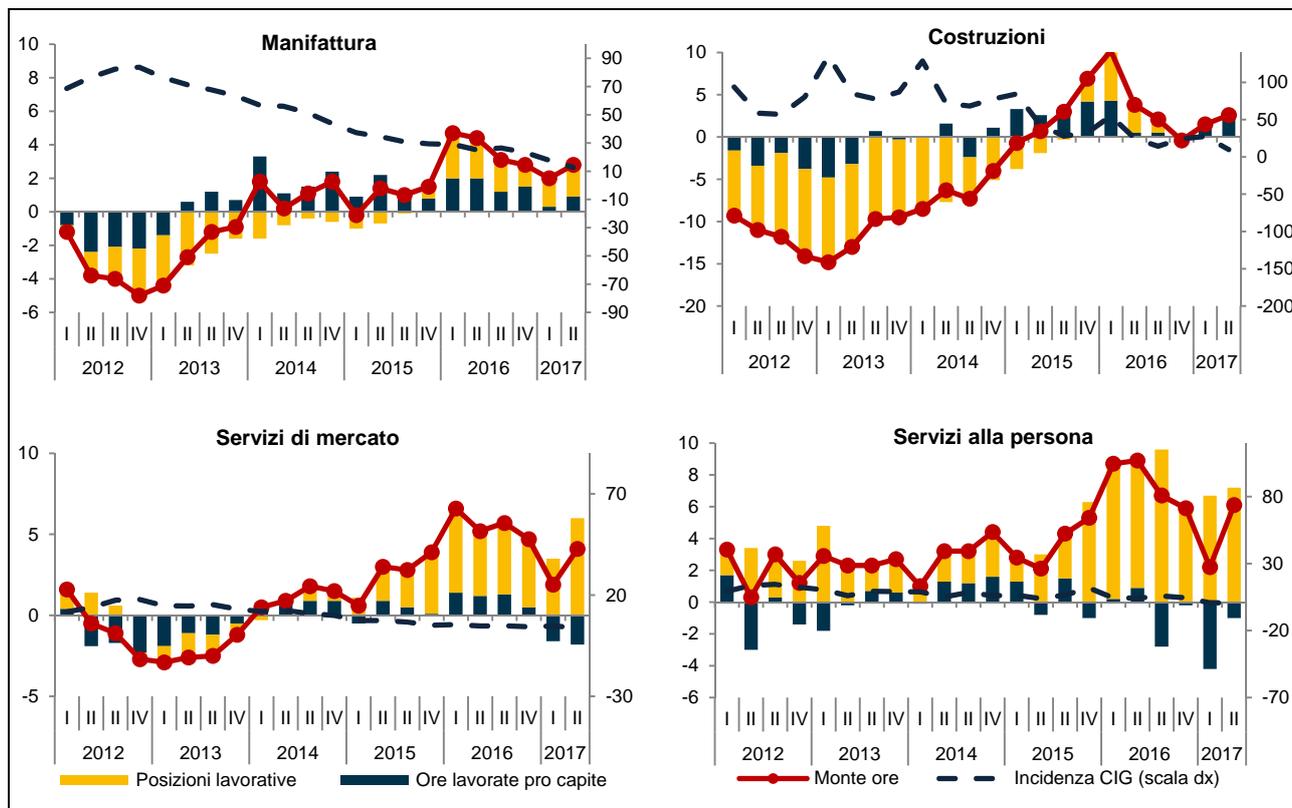
Figura 3.1 Monte ore lavorate, posizioni lavorative e ore lavorate pro capite – Totale economia. I 2012- II 2017 (variazioni tendenziali percentuali) (a)



(a) I dati relativi al monte ore lavorate, posizioni lavorative e ore pro capite lavorate sono al netto degli effetti di calendario. Per la Cig dati grezzi, incidenza su mille ore lavorate. Fonte: Istat, Indagine trimestrale sui posti vacanti e le ore lavorate (Vela) e Indagine su occupazione, orari di lavoro e retribuzioni nelle grandi imprese (GI).

Le tendenze appena descritte accomunano tutti i comparti produttivi, ma con differenze settoriali a volte rilevanti, soprattutto tra attività industriali e del terziario (Figura 3.2). Da un lato, infatti, i comparti manifatturieri hanno visto una ulteriore accelerazione delle due componenti dell'input di lavoro, in particolare quella relativa alle posizioni lavorative, mentre nei settori delle costruzioni la crescita della domanda di lavoro si è manifestata prevalentemente in un utilizzo più intensivo del lavoro dipendente, visibile in un aumento delle ore lavorate pro capite. Dall'altro lato, sia nei servizi di mercato sia in quelli alla persona le ore lavorate per dipendente si sono ridotte, rispettivamente in media dell'1,6 e del 2,6% nel primo semestre dell'anno.

Figura 3.2 Monte ore lavorate, posizioni lavorative e ore lavorate pro capite per macrosettore – I Anni 2012- II 2017 (variazioni tendenziali percentuali) (a)



(a) I dati relativi al monte ore lavorate, posizioni lavorative e ore pro capite lavorate sono al netto degli effetti di calendario. Per la Cig dati grezzi, incidenza su mille ore lavorate. Fonte: Istat, Indagine trimestrale sui posti vacanti e le ore lavorate (Vela) e Indagine su occupazione, orari di lavoro e retribuzioni nelle grandi imprese (GI).

3.2 La domanda di lavoro nel triennio 2015-2017

Le tendenze aggregate appena descritte rappresentano il risultato di dinamiche individuali delle imprese, legate ai fattori di competitività aziendale. In un sistema produttivo particolarmente frammentato come quello italiano (nel quale, si ricorda, le imprese con meno di dieci addetti rappresentano il 95% delle unità e il 47% dell'occupazione complessiva), queste dinamiche possono risultare assai diverse tra loro, e comporre un quadro di performance molto diversificato, la cui conoscenza diviene rilevante ai fini della possibilità di calibrare con precisione eventuali interventi di policy.

La disponibilità di ampie basi di microdati integrate sviluppate dall'Istat consente di effettuare approfondimenti in grado di fornire indicazioni sulla diffusione delle spinte alla crescita occupazionale e sulle caratteristiche delle imprese che creano o perdono posti di lavoro, determinando in questo modo la performance occupazionale dell'intero sistema produttivo. In particolare, l'analisi qui proposta è condotta su una base dati che integra informazioni provenienti da diverse fonti: a) la rilevazione "Oros", che riporta informazioni sulle posizioni lavorative dipendenti dell'universo delle imprese private italiane con dipendenti; b) i registri Racli e Asia-Occupazione, che per l'universo delle imprese italiane con dipendenti forniscono informazioni sulla composizione della forza lavoro per qualifica, genere, titolo di studio, e sui relativi livelli retributivi; c) il registro statistico Frame-Sbs, che riporta informazioni sulla struttura (addetti, settore di attività, localizzazione della sede legale,

anno di inizio attività) e sulle principali voci del conto economico (fatturato, valore aggiunto, costo del personale, margine operativo lordo) di ciascuna degli oltre 4,2 milioni di imprese attive in Italia.³

In tale contesto, le imprese con dipendenti che hanno attraversato in modo continuativo il periodo compreso tra il secondo trimestre 2015 e il secondo trimestre 2017 (ultimo dato disponibile), sono circa 750 mila.⁴ I posti di lavoro in esse impiegati si concentrano prevalentemente nei servizi di mercato (il 52,5% del totale) e nella manifattura (il 32,2%; Tavola 3.1). La frammentazione strutturale del sistema è visibile nel ruolo delle piccole unità di questi due comparti: alle microimprese del terziario (meno di 10 addetti) si deve il 13,1% delle posizioni lavorative complessive, mentre il 12,3% è impiegato nelle unità piccole (10-49 addetti), a fronte del 19,6% afferente alle grandi imprese (almeno 250 addetti). Nella manifattura, inoltre, le classi delle piccole e delle grandi imprese rappresentano ciascuna circa il 10% dei posti di lavoro totali dell'insieme di unità qui prese in esame.

Si tratta inoltre di una parte molto rilevante del tessuto produttivo italiano, dal momento che nel 2015 tali imprese spiegavano oltre il 72% del valore aggiunto e il 74% del personale dipendente dell'intero sistema. Di conseguenza l'analisi della loro recente dinamica occupazionale può fornire indicazioni di rilievo sulle tendenze microeconomiche sottostanti agli andamenti del mercato del lavoro nella congiuntura attuale.

Tavola 3.1 Posizioni lavorative, per classi di addetti e macrosettori – Secondo trimestre 2017 (incidenza percentuale sul totale)

MACROSETTORE	1-9 addetti	10-49 addetti	50-249 addetti	Oltre 250 addetti	Totale
Manifattura	3,9	10,2	8,7	9,5	32,2
Costruzioni	2,6	2,4	0,8	0,5	6,3
Servizi di mercato	13,1	12,3	7,5	19,6	52,5
Servizi alla persona	2,6	1,9	2,2	2,3	9,0
Totale	22,2	26,7	19,2	31,9	100,0

Fonte: Istat, Rilevazione Oros

Nel complesso, tra il 2015 e il 2017 oltre un terzo (il 36,1%) delle imprese considerate ha registrato un aumento delle posizioni lavorative totali mentre il 25,7 le ha viste ridursi.⁵ I casi di crescita occupazionale sono più diffusi nell'ambito delle imprese di dimensioni medie (con una quota di unità in aumento è pari al 61,0%) e grandi (56,4%). In totale, tra il secondo trimestre 2015 e il secondo trimestre 2017 le posizioni lavorative create

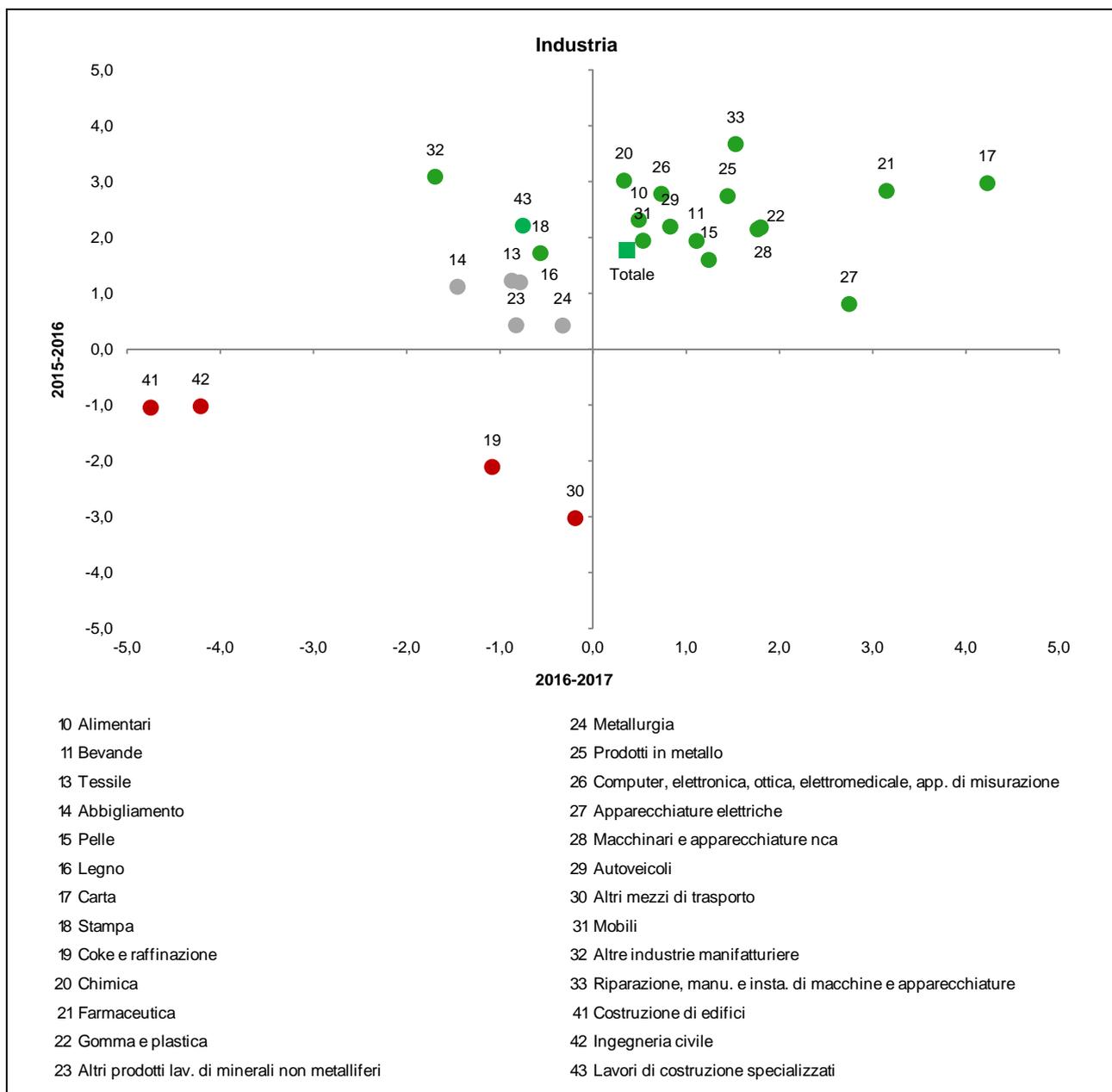
³ Il registro statistico "Frame-Sbs" costituisce, dal 2011, il framework di riferimento per la produzione delle statistiche annuali sulla struttura della competitività delle imprese italiane. Per ulteriori dettagli si veda Luzi e Monducci (2016).

⁴ In particolare, viene preso in considerazione un panel chiuso composto dalle unità che risultano avere personale dipendente in ciascun mese del secondo trimestre di ciascuno dei tre anni in esame. La scelta di considerare solo il secondo trimestre di ciascun anno è dettata dall'esigenza di un confronto tendenziale con il più recente dato disponibile (secondo trimestre 2017). Inoltre, le analisi di questo paragrafo escludono il settore delle attività di ricerca, selezione e fornitura di personale, largamente costituito dalle agenzie di lavoro temporaneo (interinale). La ragione è che il personale di tali agenzie, spesso consistente, è impiegato presso altre imprese in comparti diversi (ad esempio industriali), ma nelle fonti disponibili viene attribuito interamente al settore (dei servizi di mercato) in cui operano le agenzie di lavoro interinale. Di conseguenza, l'attività di tale comparto, indicativa più dell'andamento occupazionale dell'intero sistema che dei servizi di mercato in particolare, sarà oggetto di una trattazione a sé stante.

⁵ Trattandosi di un panel chiuso l'analisi non coglie le variazioni occupazionali dovute alla nascita e alla cessazione di imprese. Inoltre, le dinamiche occupazionali di queste imprese non distinguono tra crescita/declino interni ed esterni, ovvero tra le variazioni di posti di lavoro dovute ad assunzioni o licenziamenti da quelle derivanti da fenomeni di trasformazione societaria quali fusioni, acquisizioni o scorpori. Infine le percentuali non sono calcolate sull'occupazione complessiva del panel, ma sul totale delle posizioni lavorative di ogni singolo macrosettor.

sono state oltre 900 mila, quelle distrutte più di 560 mila, con un saldo positivo pari a oltre 330 mila nuovi posti di lavoro, di cui circa 200 mila il primo anno e 130 mila nel secondo.⁶

Figura 3.3 Dinamica delle posizioni lavorative per divisione di attività economica, industria – Anni 2015 - 2016 e 2016 - 2017 (a) (secondo trimestre, variazioni tendenziali, valori percentuali)



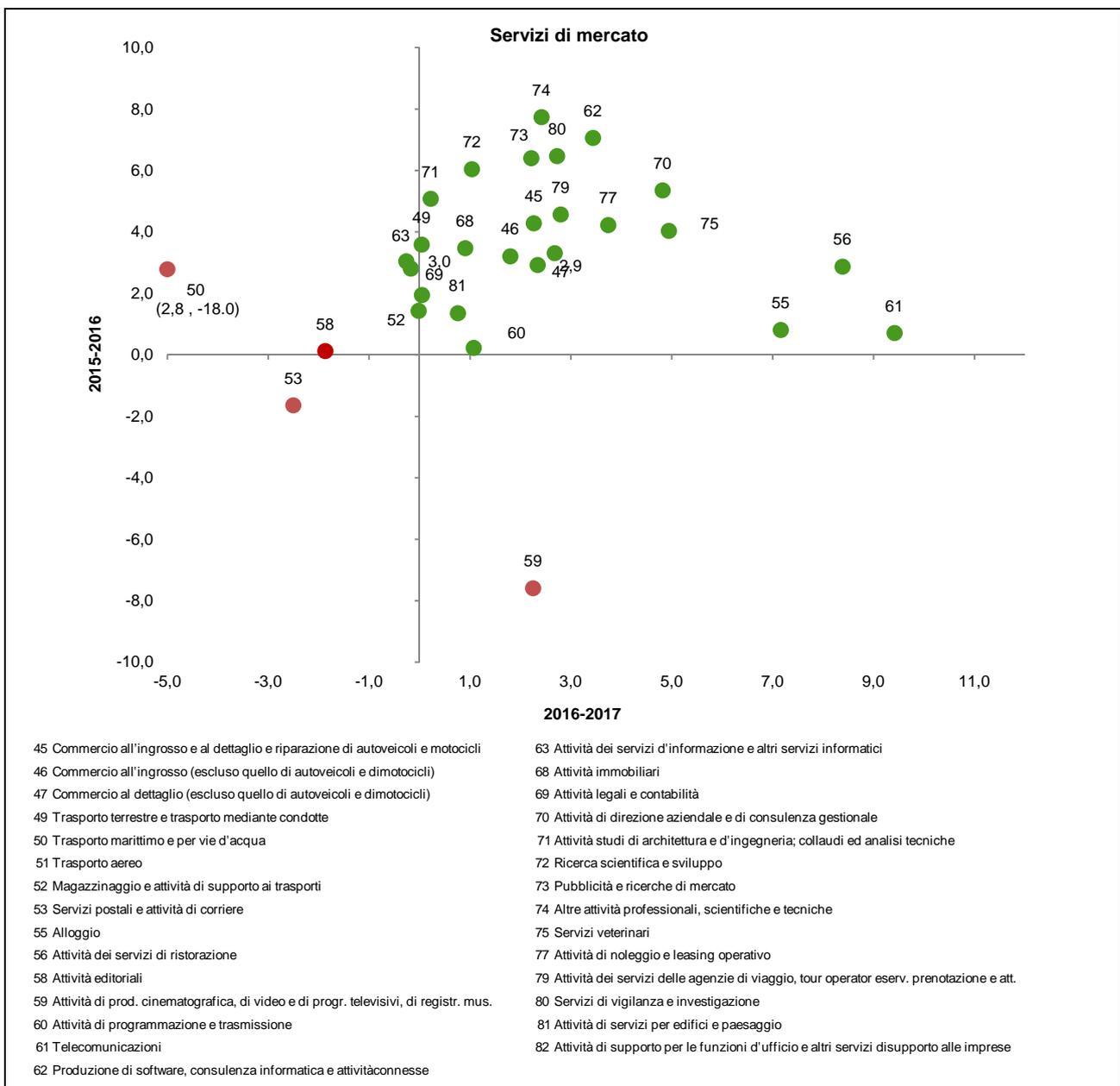
(a) Escluse le attività estrattive. In verde: posizioni lavorative totali (2015-2017) in aumento; in rosso: posizioni lavorative totali in diminuzione; in grigio: posizioni lavorative totali invariate (variazione in valore assoluto inferiore all'1%).

Fonte: Istat, Rilevazione Oros

⁶ Nell'accezione qui utilizzata le posizioni lavorative "create" sono pari alla somma delle variazioni nette dello stock di posti di lavoro registrati nelle imprese in espansione occupazionale; quelle "distrutte" risultano dalla somma dei cali di posti di lavoro registrati dalle imprese in flessione occupazionale.

Delle posizioni create complessivamente nel biennio da questo segmento produttivo, oltre un terzo (più di 126 mila unità) è attribuibile alle imprese con meno di dieci addetti e oltre un quarto (circa 93 mila) alle piccole imprese; 71 mila si devono alle medie e 44 mila alle grandi imprese. Il ridimensionamento della creazione netta di posizioni lavorative tra il 2015-2016 e il 2016-2017, inoltre, accomuna tutte le classi dimensionali, ma è molto meno pronunciato tra le imprese di minore dimensione (1-9 addetti), che di conseguenza tendono ad accrescere la propria quota sulla creazione netta di nuovi posti di lavoro (dal 34,0% nel primo anno al 43,6% nel secondo).

Figura 3.4 Dinamica delle posizioni lavorative per divisione di attività economica, servizi di mercato – Anni 2015-2016 e 2016-2017 (a) (secondo trimestre, variazioni tendenziali, valori percentuali)



(a) In verde: posizioni lavorative totali (2015-2017) in aumento; in rosso: posizioni lavorative totali in diminuzione; in grigio: posizioni lavorative totali invariate (variazione in valore assoluto inferiore all'1%). Nella figura non compare il settore 78 (attività di ricerca, selezione, fornitura di personale), che viene trattato sé stante.

Fonte: Istat, Rilevazione Oros

Da un punto di vista settoriale, la crescita dell'occupazione del biennio è stata più diffusa nell'industria e nei servizi di mercato, e ha interessato oltre il 40% delle imprese dei due settori; viceversa il calo dell'occupazione ha riguardato prevalentemente le imprese delle costruzioni (oltre il 34%). Tra le imprese dei servizi alla persona si registrano le percentuali più basse e una maggiore stabilità: sono rispettivamente il 28,5% e il 19,0% le imprese che hanno aumentato e ridotto le posizioni lavorative.

A un maggiore livello di dettaglio settoriale, si osserva come la diffusione del recupero occupazionale negli ultimi due anni abbia consolidato una tendenza al rialzo già evidenziata nel biennio precedente (si veda Istat, 2016), arrivando ora a coinvolgere quasi tutti i comparti. In particolare, nella manifattura (Figura 3.3), 14 settori su 23 hanno registrato un aumento delle posizioni lavorative in ciascuno dei due anni del periodo (2015-2016 e 2016-2017), mentre solo in due casi – prodotti petroliferi e altri mezzi di trasporto – è avvenuto il contrario, anche se nell'ultimo anno la perdita di posti di lavoro è stata più contenuta. Nei restanti sette settori, nell'ultimo anno le posizioni lavorative sono diminuite (in particolare nei comparti di abbigliamento e altre industrie manifatturiere), in misura comunque non superiore all'aumento registrato l'anno precedente. Nel complesso le performance migliori, sia riguardo all'intero biennio sia relativamente al 2016-2017, si sono osservate nei settori della farmaceutica, della carta e delle apparecchiature elettriche, gli unici nei quali la creazione più recente di posti di lavoro ha registrato un'ulteriore accelerazione (rispettivamente +3,1%, +4,2% e +2,7% contro il +0,9% della media manifatturiera).

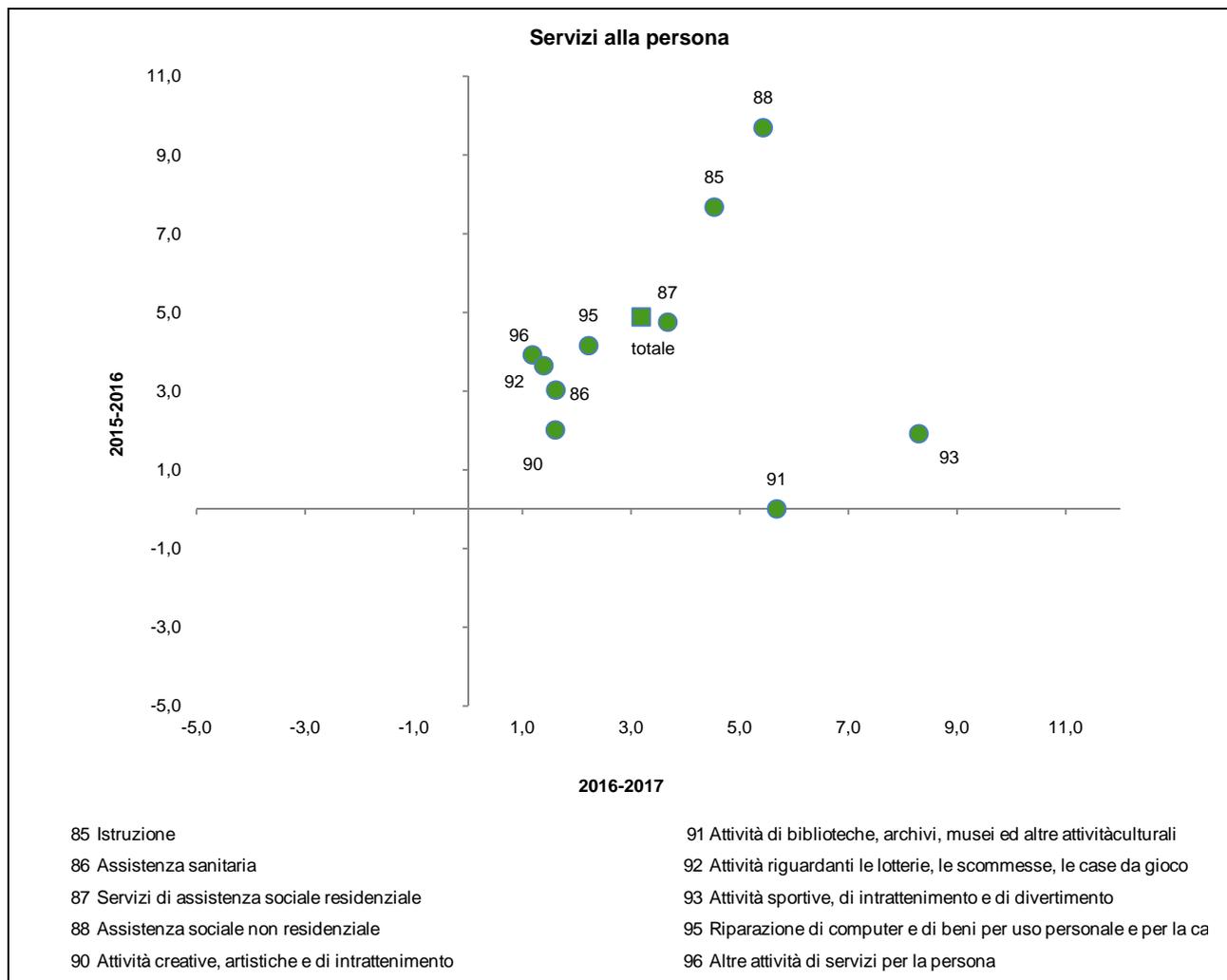
Nei servizi di mercato la crescita delle posizioni lavorative è stata più vivace rispetto al comparto industriale (Figura 3.4). Nel biennio considerato la crescita di posti di lavoro ha interessato, anche in questo caso, la quasi totalità dei settori (26 su 29, nell'ultimo anno 23 su 29), con le uniche eccezioni dei servizi postali, delle attività editoriali, delle attività di produzione cinematografica (ma nell'ultimo anno queste ultime hanno mostrato un lieve recupero). Nel 2016-2017, in particolare, risalta la creazione di posti di lavoro registrate nelle attività di alloggio (+7,2%) ristorazione (+8,4%) e telecomunicazioni (+9,4%).

I servizi alla persona, infine, confermano una tendenza alla crescita di posizioni lavorative in corso già da anni (cfr. par. 1.1): in queste attività non solo si sono osservati incrementi dell'occupazione in tutti i settori e in entrambi gli anni, ma anche la dinamica è stata più accentuata rispetto agli altri comparti produttivi (Figura 3.5). Tra il 2016 e il 2017 i posti di lavoro sono aumentati in misura più elevata nelle attività sportive e di intrattenimento (+8,3%), in quelle culturali (+5,7%) e nell'assistenza sociale non residenziale (+5,4%).

Queste dinamiche sono a loro volta il risultato di fenomeni di creazione e distruzione di posti di lavoro. Una valutazione approssimativa ma efficace del grado di mobilità occupazionale che caratterizza il segmento di imprese qui considerato si ottiene da una misura del contributo (positivo) delle imprese che hanno visto aumentare le posizioni lavorative e quello (negativo) derivante da quelle che invece le hanno viste ridursi. Si tratta di un indicatore affine al *Job Turnover Ratio*, che a partire dalle variazioni di posizioni lavorative registrate di ogni impresa, fornisce la percentuale di posti di lavoro interessata da fenomeni di assunzione o dismissione.⁷

⁷ Un indicatore sintetico di mobilità o riallocazione utilizzato di frequente è il tasso di job turnover (*Job Turnover Ratio*) lordo e netto: rapportando la differenza fra creazioni e distruzioni rispetto allo stock di posizioni lavorative si ottiene il tasso netto; rapportando la somma delle creazioni e distruzioni rispetto allo stock di posizioni lavorative si ottiene il tasso lordo; Rispetto al consueto *job turnover*, il tasso di mobilità qui utilizzato ha almeno tre importanti differenze: trattandosi di un panel chiuso non coglie le variazioni occupazionali dovute alla nascita e alla cessazione di imprese; i calcoli riguardano le differenze tra valori medi negli anni iniziale e finale di ciascun periodo, e non le variazioni dello stock di posizioni lavorative; le percentuali non sono calcolate sull'occupazione complessiva del panel, ma sul totale delle posizioni lavorative di ogni singola classe dimensionale. Le prime due circostanze tendono a sottostimare i tassi di mobilità, soprattutto nel caso delle classi dimensionali inferiori (interessate

Figura 3.5 Dinamica delle posizioni lavorative per divisione di attività economica, servizi alla persona – Anni 2015-2016 e 2016-2017 (a) (secondo trimestre, variazioni tendenziali, valori percentuali)



(a) In verde: posizioni lavorative totali (2015-2017) in aumento; in rosso: posizioni lavorative totali in diminuzione; in grigio: posizioni lavorative totali invariate (variazione in valore assoluto inferiore all'1%).

Fonte: Istat, Rilevazione Oros

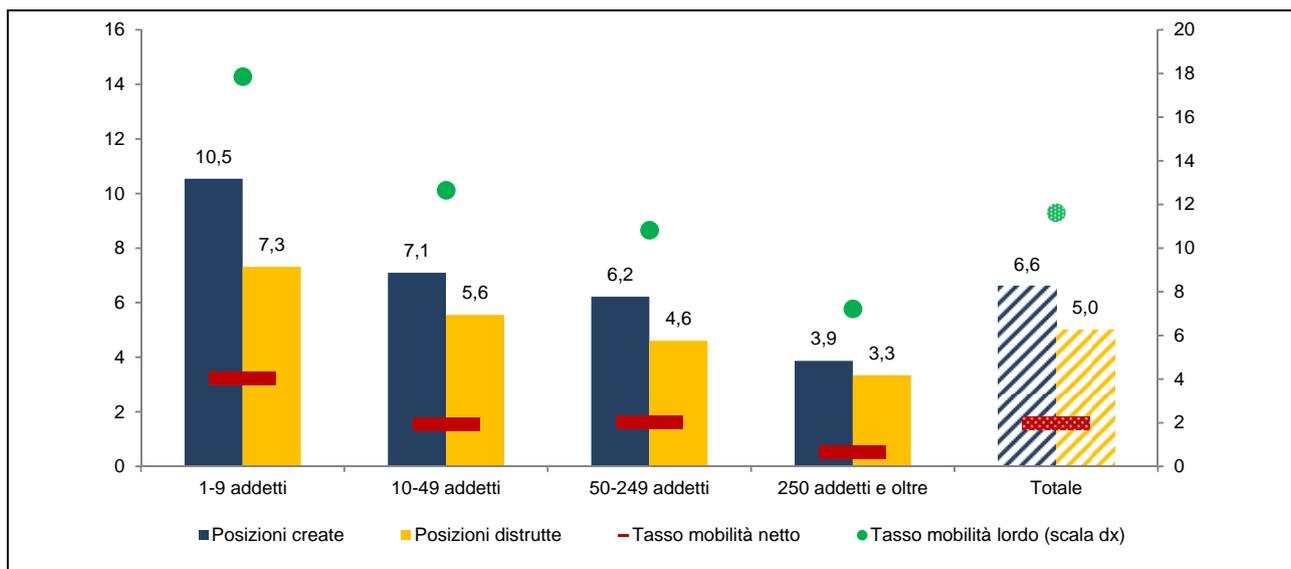
Con riferimento all'insieme di imprese qui considerate, la Figura 3.6 riporta, per ogni classe dimensionale d'impresa e settore di attività economica, l'intensità del ricambio dei posti di lavoro (in termini di mobilità lorda), i tassi di assorbimento ed espulsione di posizioni lavorative e l'incidenza della creazione netta di posizioni (in termini di mobilità netta). Oltre alla conferma della tipica, maggiore vivacità di turnover nelle imprese di minore dimensione, l'aspetto più rilevante è che in tutte le classi dimensionali si osserva una creazione netta di posizioni lavorative (un tasso di mobilità netto positivo), consolidando quindi l'inversione di tendenza osservata nel 2014 (si veda Istat, 2016).

La creazione netta di posti di lavoro da parte delle unità che hanno attraversato la fase di ripresa non accomuna però tutti i macrosettori (Figura 3.7). Al contrario, se da un lato il contributo delle imprese che tra il 2016 e il 2017 hanno aumentato le proprie posizioni lavorative dipendenti supera quello delle aziende in con-

in maggior misura da fenomeni di natalità e mortalità delle imprese). La terza differenza focalizza maggiormente l'analisi sui confronti intertemporali all'interno delle classi, attenuando allo stesso tempo quella sottostima.

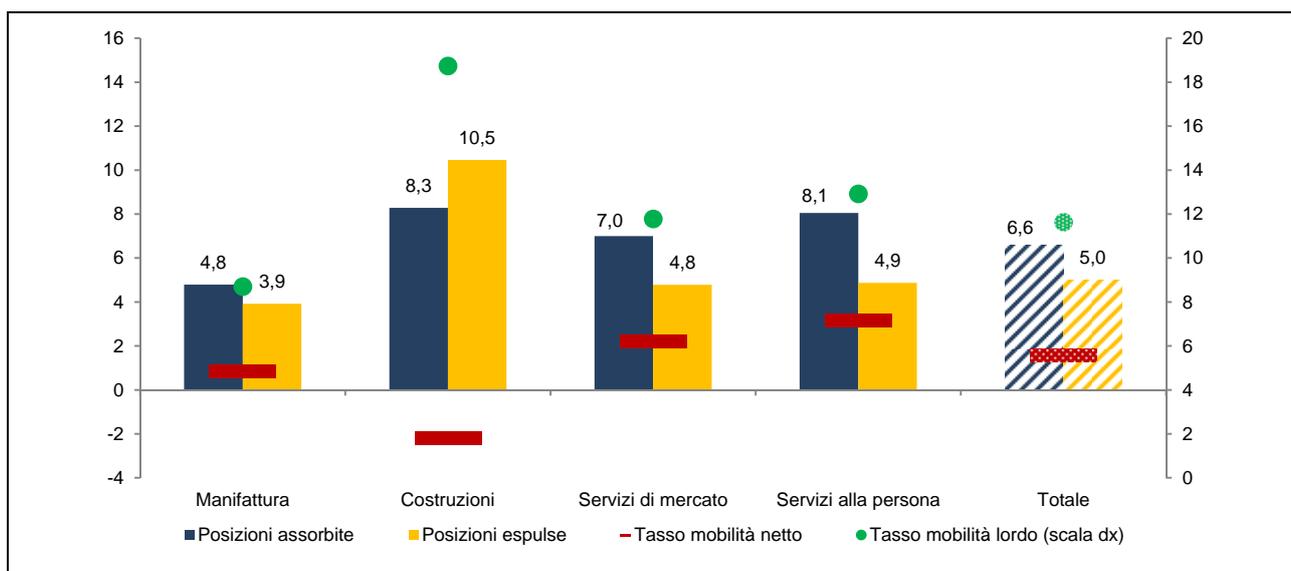
trazione occupazionale nei comparti della manifattura e nel terziario (con un tasso di mobilità netto più elevato in quest'ultimo), nelle costruzioni si assiste a una distruzione netta di posti di lavoro, e a un turnover occupazionale considerevolmente più ampio. Ciò riflette le dinamiche viste nel primo paragrafo, e soprattutto è coerente con il fatto che il comparto delle costruzioni è quello con la dimensione d'impresa più contenuta e nel quale le grandi imprese sono meno numerose.

Figura 3.6 Tassi di mobilità occupazionale lordi e netti, e posizioni lavorative create e distrutte, per classe dimensionale d'impresa – Il 2016 e Il 2017 (valori percentuali) (a)



(a) contributo percentuale delle imprese in espansione e di quelle in contrazione alla variazione delle posizioni lavorative della classe
Fonte: Istat, Rilevazione Oros

Figura 3.7 Tassi di mobilità occupazionale lordi e netti, e posizioni lavorative create e distrutte, per macroset-tore – 2.2016 e 2. 2017 (a) (valori percentuali)

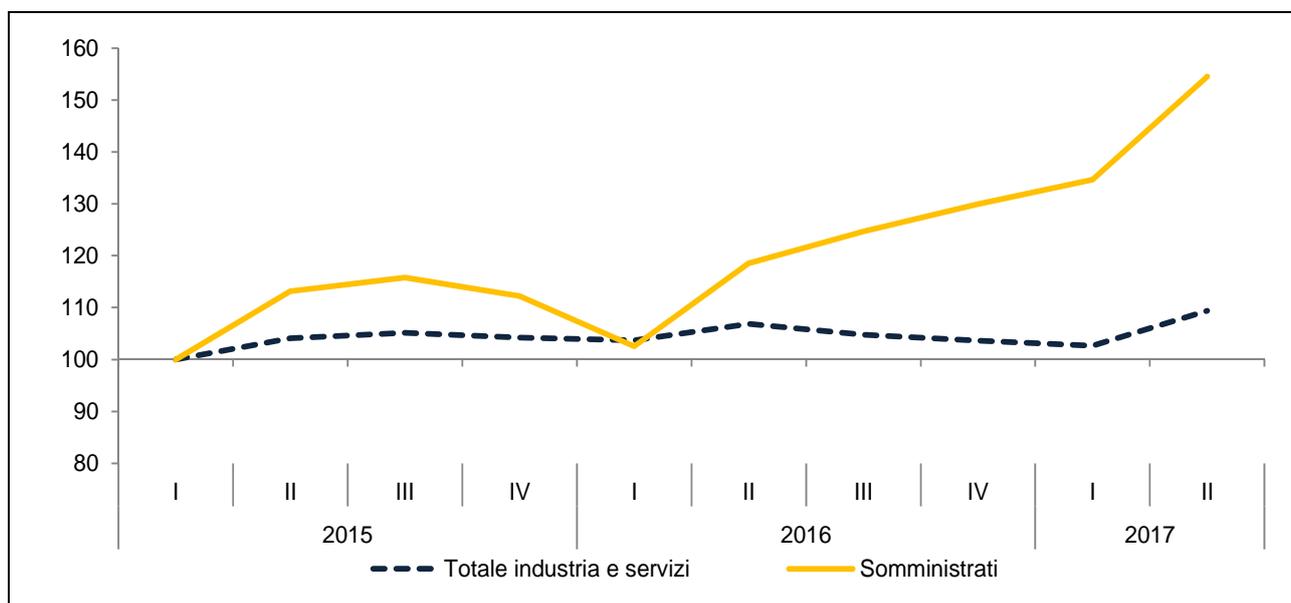


(a) contributo percentuale delle imprese in espansione e di quelle in contrazione alla variazione delle posizioni lavorative del settore
Fonte: Istat, Rilevazione Oros

Un discorso a parte, infine, va fatto per il comparto delle attività di ricerca, selezione, fornitura di personale, largamente caratterizzato dalle agenzie di lavoro in somministrazione. Nelle principali classificazioni, infatti, i lavoratori in somministrazione vengono attribuiti alle società fornitrici di personale e non alle imprese (e dunque ai settori) nei quali svolgono effettivamente la propria attività lavorativa. Ai nostri fini ciò ha almeno due conseguenze. In primo luogo, sulla base dei dati utilizzati nel presente rapporto, in un'analisi della performance occupazionale del sistema produttivo non tenerne conto può alterare i risultati sulla performance media del terziario; in secondo luogo, la dinamica dei posti di lavoro in questo settore offre in realtà una indicazione sulla performance occupazionale di altri settori. Del resto, la caratteristica principale della componente in somministrazione della domanda di lavoro è l'elevata sensibilità al ciclo economico. Le imprese, infatti, in risposta alle variazioni della domanda di beni e servizi possono aggiustare con facilità e senza particolari costi il proprio input di lavoro, variando il numero di lavoratori in somministrazione richiesti alle agenzie che forniscono questo servizio.

In un contesto nel quale le posizioni relative ai lavoratori in somministrazione sono complessivamente aumentate sin dai primi mesi della ripresa (si veda Istat, 2016), tra il primo trimestre 2016 e il secondo trimestre 2017 si è registrata una straordinaria accelerazione, che ha portato a un aumento di gran lunga superiore a quello relativo al totale di industria e servizi (+50,7% a fronte di +5,5%; Figura 3.8).

Figura 3.8 Posizioni lavorative totali e in somministrazione – I 2015- II 2017 (numeri indice, primo trimestre 2015=100)



Fonte: Istat, Rilevazione Oros

3.3 I profili delle imprese che creano occupazione

Finora si è dato conto di come nell'attuale fase ciclica la domanda di lavoro tenda a consolidarsi e a diffondersi a tutte le classi dimensionali d'impresa e nei principali settori di attività economica. Tuttavia, per comprendere gli aspetti sottostanti a tali dinamiche, è opportuno anche analizzare quali caratteristiche abbiano le imprese in cui tale domanda si è manifestata in misura maggiore. Questo porta a leggere le variazioni dei posti

di lavoro delle imprese alla luce dei loro tratti strutturali (dimensione, settore, età, localizzazione geografica), della loro performance economica (produttività, fatturato, costo del lavoro per unità di prodotto o clup) e della loro struttura occupazionale interna (composizione della forza lavoro aziendale in termini di titolo di studio, età, qualifica e retribuzione).

Tavola 3.2 Profili delle imprese con la maggiore creazione di posti di lavoro, per macrosettore e classi di addetti – Anni 2016-2017 (a)

MACROSETTORE	Dimensione	Principali caratteristiche dell'impresa				Principali caratteristiche della forza lavoro
Manifattura	Micro (1-9 addetti)	>10 anni	basso clup			alta quota di under40 laureati
	Piccole (10-49 addetti)	>10 anni	basso clup	elevato fatturato	elevata produttività	alta quota di under40 laureati
	Medie (50-249 addetti)	>10 anni		elevato fatturato	elevata produttività	alta quota di under40
	Grandi (250 addetti e oltre)	>10 anni		elevato fatturato		elevata remunerazione alta quota di under40
Servizi di mercato	Micro (1-9 addetti)	>10 anni	basso clup			alta quota di under40 laureati
	Piccole (10-49 addetti)	6-10 anni	basso clup	elevato fatturato	elevata produttività	alta quota di under40 laureati
	Medie (50-249 addetti)	-		elevato fatturato	elevata produttività	alta quota di under40 laureati
	Grandi (250 addetti e oltre)	-		elevato fatturato	elevata produttività	alta quota di under40 laureati
Servizi alla persona	Micro (1-9 addetti)	>10 anni			elevata remunerazione	alta quota di laureati
	Piccole (10-49 addetti)	>10 anni		elevato fatturato	elevata produttività	alta quota di laureati
	Medie (50-249 addetti)	>10 anni		elevato fatturato		elevata remunerazione
	Grandi (250 addetti e oltre)	>10 anni		elevato fatturato		elevata remunerazione

(a) "Basso clup" (costo del lavoro per unità di prodotto): inferiore alla mediana di settore; "elevato fatturato": superiore alla mediana di settore; "elevata produttività": superiore al terzo quartile di settore; "elevata remunerazione": superiore alla mediana di settore; "elevata quota di under 40": superiore alla mediana di settore; "elevata quota di laureati": superiore alla mediana di settore.

Fonte: Istat, Frame-Sbs e Rilevazione Oros

A partire da tali premesse, un'analisi microeconomica della domanda di lavoro tra il 2016 e il 2017 consente di ricavare i "profili" delle imprese che hanno registrato la migliore performance occupazionale. Se si ordinano i profili stimati⁸ in base alla creazione di posti di lavoro, si osserva che il 10% delle unità con per-

⁸ L'analisi è basata su un modello di regressione lineare che all'interno di ciascun macrosettore stima, a livello di impresa (panel di circa 750 mila unità), la variazione del totale delle posizioni lavorative tra il secondo trimestre del 2016 e il secondo trimestre del 2017 in funzione della dinamica congiunturale e tendenziale ritardata delle posizioni lavorative a partire dal primo trimestre 2015, nonché di una serie di caratteristiche d'impresa al 2015: dimensione (addetti), localizzazione (area geografica della sede legale), settore (Ateco-2 digit), età (non più di 5 anni; 6-10 anni; oltre 10 anni), fatturato, produttività del lavoro (valore aggiunto per addetto), costo del lavoro per unità di prodotto (clup), eventuale attività di export, intensità tecnologica e contenuto di conoscenza di settore, composizione della forza lavoro aziendale in termini di titolo di studio (quota di laureati

formance migliore nell'ultimo anno (circa 75 mila imprese) ha registrato un aumento di posti di lavoro non inferiore al 7%. Si tratta in larga parte di imprese di dimensione micro e piccola, attive da almeno sei anni, che operano prevalentemente nei servizi di mercato. In particolare, oltre alle attività di ristorazione e commercio al dettaglio, la cui domanda si è ulteriormente consolidata negli ultimi anni, si rileva la buona performance di attività del terziario avanzato quali i servizi informatici, legali e contabili. Al netto degli aspetti settoriali, inoltre, le imprese *top performers* si distinguono per una produttività elevata (superiore del 5% rispetto alla media complessiva), un basso costo di lavoro per unità di prodotto (inferiore del 15% al clup medio) e retribuzioni superiori alla media del settore. A queste caratteristiche, infine, si accompagna una forza lavoro interna mediamente più giovane (l'81,5% del personale dipendente ha meno di quaranta anni, laddove la media del sistema sfiora il 47%) e istruita (impiegano 4 lavoratori laureati ogni 10 non laureati, a fronte di una media complessiva pari a 2,5).

Una sinossi generale, per ciascun macrosettore e ciascuna classe dimensionale, dei profili d'impresa che hanno manifestato la dinamica più vigorosa di posti di lavoro è riportata nella Tavola 3.2.⁹ Un elemento che emerge con chiarezza è rappresentato dal ruolo del capitale umano: nelle attività di manifattura e servizi di mercato, indipendentemente dalla classe dimensionale d'impresa, la performance occupazionale migliore si associa a una composizione della forza lavoro interna caratterizzata da una quota relativamente elevata di personale con meno di quarant'anni di età e, soprattutto nel terziario, a una più ampia presenza di personale laureato (nel comparto manifatturiero questo aspetto è rilevante soprattutto per le classi dimensionali inferiori). Con riferimento alle dimensioni economiche d'impresa, un'età relativamente elevata (oltre dieci anni di attività) caratterizza le unità più dinamiche della manifattura e dei servizi alla persona, mentre nei servizi di mercato questo avviene solo per le microimprese. Livelli relativamente elevati di fatturato e produttività, infine, emergono come elementi associati alla migliore performance occupazionale nella manifattura e servizi di mercato con almeno dieci addetti, mentre per le microimprese la leva più importante risulta la capacità di contenere il costo del lavoro per unità di prodotto.

3.4 Caratteristiche qualitative della domanda di lavoro

Un'ulteriore prospettiva di analisi delle componenti della domanda di lavoro, resa possibile dai risultati di un'indagine ad hoc condotta su un campione di imprese manifatturiere e dei servizi di mercato,¹⁰ permette di comprendere meglio la recente dinamica occupazionale, completando il quadro descritto con informazioni di natura qualitativa, relative al reclutamento del personale, alla gestione dei contratti, alle strategie di impiego delle risorse umane, nonché agli effetti dei recenti provvedimenti normativi che hanno interessato il mercato del lavoro.

Nel complesso nel corso del 2016, il 51,1% delle imprese manifatturiere e il 43,0% di quelle dei servizi di mercato dichiara di avere assunto personale dipendente. Nella manifattura, inoltre, la motivazione più frequente alla base di nuove assunzioni è stata la necessità di superare una situazione di pieno utilizzo del personale

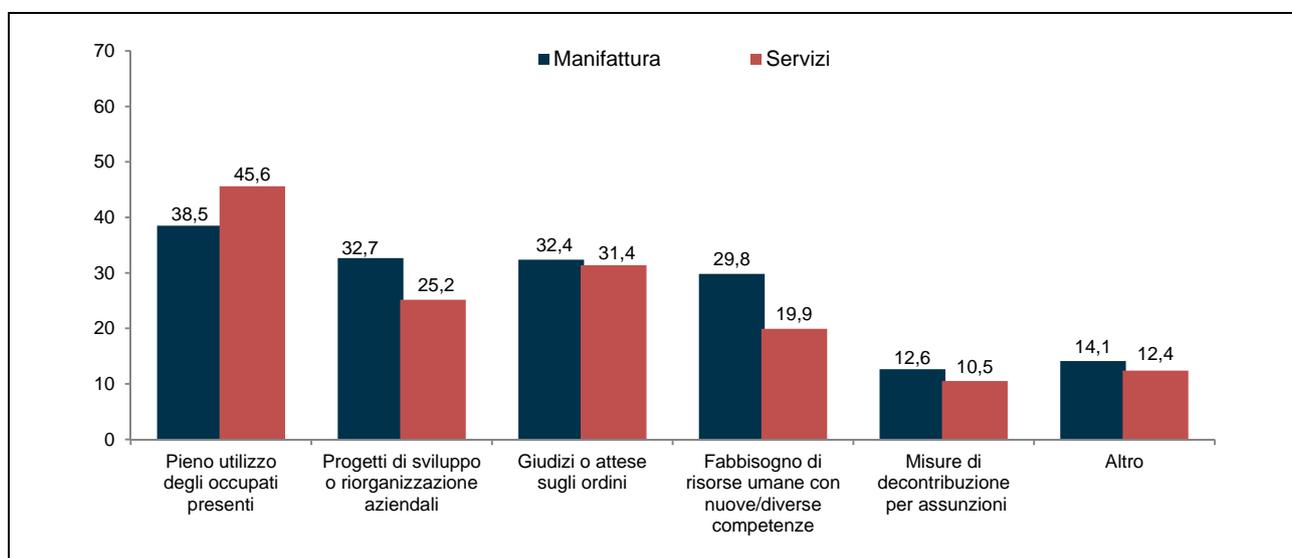
sul personale dipendente), età (quota di personale dipendente con meno di 40 anni), qualifica (rapporto tra impiegati e operai, retribuzione (salario medio e retribuzione media per titolo di studio in relazione alla mediana di settore).

⁹ Si considerano i profili appartenenti al quartile con la migliore performance in termini di aumento di posizioni lavorative.

¹⁰ In questo paragrafo vengono utilizzati i risultati di un modulo qualitativo ad hoc sulla manifattura e i servizi di mercato, rilevato nel mese di febbraio 2017.

già occupato (Figura 3.9) (38,5%). A seguire vengono ragioni legate all'esigenza di attuare nuovi progetti di sviluppo e alle prospettive sugli ordini (32,7% e 32,4%), più rilevanti per le medie e grandi imprese. L'assenza di margini di utilizzo ulteriore degli occupati presenti è anche la motivazione principale di assunzione delle aziende dei servizi (45,6%, con un picco di 51,7% nelle medie imprese), seguita da giudizi e attese sugli ordini (31,4%, con un massimo di 32,7% per le medie imprese). Il fabbisogno di nuove o diverse competenze non disponibili in azienda appare comunque una motivazione piuttosto diffusa (29,8% nella manifattura e 19,9% nei servizi). Le misure di decontribuzione hanno determinato la scelta di assumere nuovi occupati per il 12,6% delle imprese manifatturiere e il 10,5% di quelle dei servizi); ciò indica come questo provvedimento abbia rappresentato prevalentemente un fattore di potenziamento e sostegno alla ripresa della domanda di lavoro.

Figura 3.9 Fattori sui quali si è basata la decisione dell'azienda di assumere nuovi occupati, per macrosettore di attività economica (a) - Anno 2016 (percentuali di imprese)



(a) Sono possibili più risposte e il totale non deve arrivare a 100.

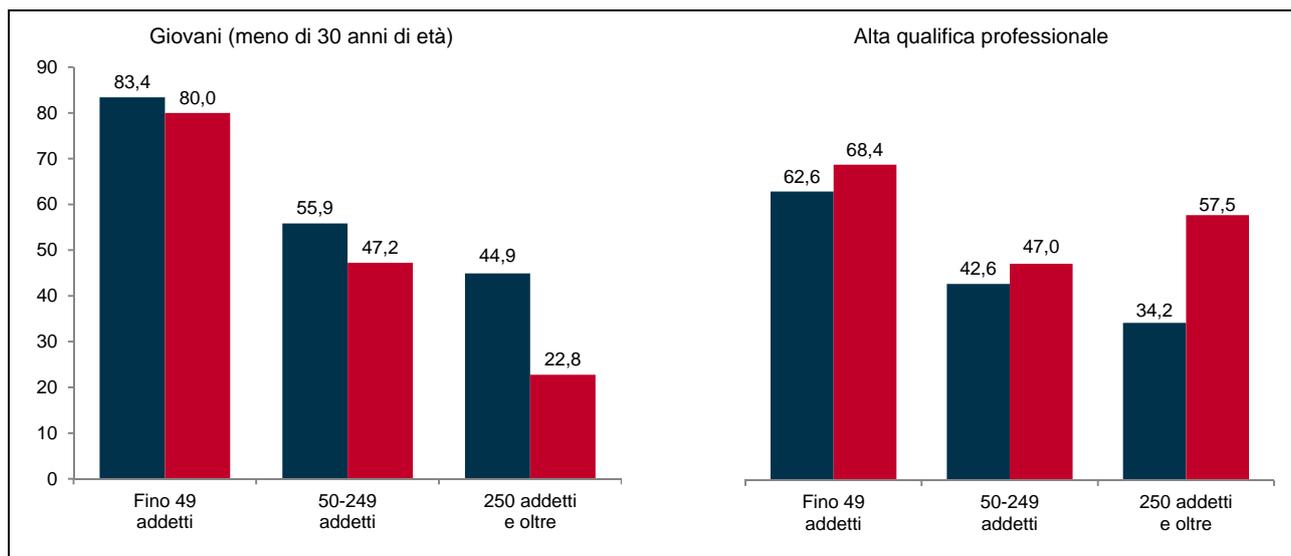
Fonte: Istat, Modulo ad hoc sui Flussi nel mercato del lavoro e tipologie contrattuali, 2017

L'analisi delle tipologie contrattuali utilizzate nel 2016 mostra che quelle più utilizzate per le assunzioni sono i contratti a tempo indeterminato o a tutele crescenti (59,5% nella manifattura e 55,1% nei servizi) e quelli a tempo determinato (54,3% nella manifattura e 56,6% nei servizi). Il contratto a tutele crescenti risulta utilizzato in misura maggiore nelle medie e grandi imprese (nella manifattura rispettivamente nel 40,8 e 64,2% delle unità; nel terziario 41,1 e 41,2%, contro il 20,3 e 17,6% delle piccole dei due comparti). In molti casi, i nuovi contratti sono il risultato di una conversione di rapporti di lavoro – prevalentemente a termine – già presenti nell'impresa. Nel caso delle assunzioni a tempo indeterminato o con contratto a tutele crescenti del 2016, il fenomeno coinvolge il 48,7% delle imprese della manifattura e il 47,6% di quelle dei servizi.

Ulteriori indicazioni si ottengono in relazione alle caratteristiche della forza lavoro assunta, a cominciare dall'età e dalla qualifica professionale. In proposito, circa i tre quarti delle imprese che hanno assunto personale giovane (meno di 30 anni di età) lo hanno fatto in misura pari o superiore alla metà delle assunzioni complessive (78,9% nella manifattura e 74,6% nei servizi) (Figura 3.10). Ciò avviene soprattutto nelle imprese piccole di entrambi i comparti (83,4% nella manifattura, 80,0% nei servizi) e nelle medie e grandi unità della mani-

fattura (rispettivamente 55,9 e 44,9%). Quanto al capitale umano reclutato, il 56,1% delle imprese manifatturiere e il 66,5% di quelle dei servizi che hanno effettuato assunzioni ha selezionato almeno il 30% di personale con elevata qualifica professionale.¹¹ Il fenomeno ha riguardato maggiormente le piccole imprese (il 62,6% delle manifatturiere e il 68,4% di quelle dei servizi), le medie imprese della manifattura (42,6%) e le grandi dei servizi (57,5%).

Figura 3.10 Imprese che hanno assunto personale giovane o ad alta qualifica professionale, per classe di addetti e macrosetto di attività economica – Anno 2016 (percentuali di imprese) (a)



(a) Imprese che hanno assunto personale giovane in misura superiore al 50% delle assunzioni, e che hanno assunto personale qualificato in misura maggiore al 30%. Percentuali sul totale delle imprese che hanno assunto.

Fonte: Istat, Modulo ad hoc sui Flussi nel mercato del lavoro e tipologie contrattuali, 2017.

Infine, la rilevazione qualitativa ha permesso di ricavare utili indicazioni sugli effetti dei recenti importanti provvedimenti normativi di riforma del mercato del lavoro, con particolare riferimento all'introduzione – e alla successiva riduzione – dello sgravio contributivo per le assunzioni a tempo indeterminato, alla nuova disciplina del contratto a tutele crescenti e all'abolizione dei contratti di collaborazione continuativa a progetto.

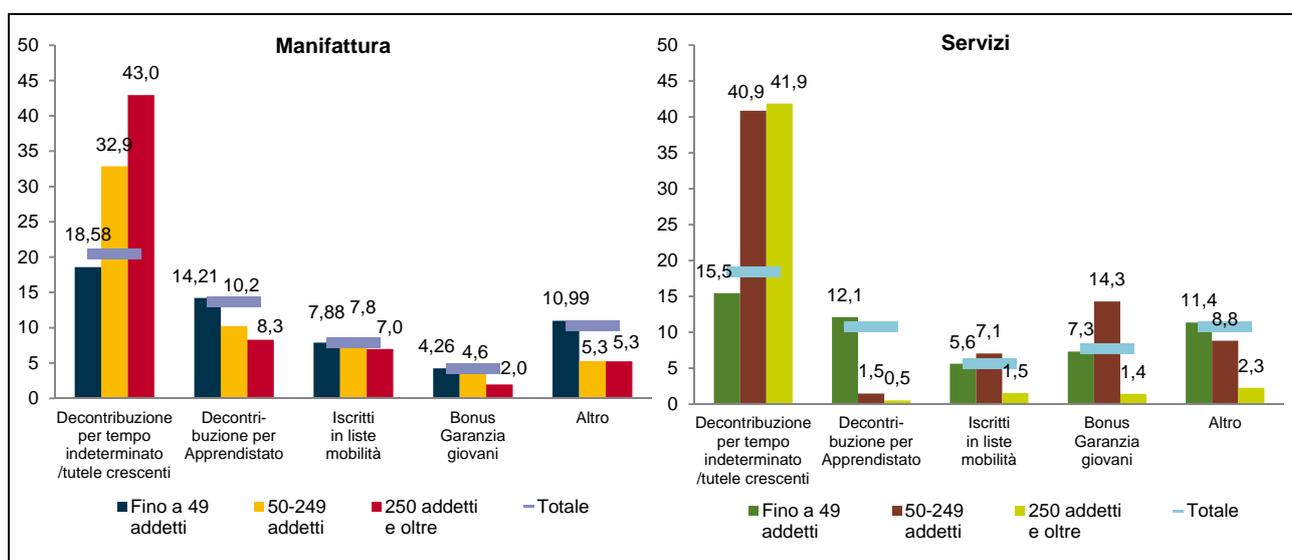
In proposito, nell'ambito delle imprese che hanno dichiarato di aver effettuato assunzioni nel 2016, la decontribuzione per l'assunzione di lavoratori a tempo indeterminato risulta essere il tipo di agevolazione o incentivo più utilizzato (Figura 3.11): segnala di averne fatto uso il 20,5% delle imprese manifatturiere e il 18,5% di quelle dei servizi di mercato. Tale misura è seguita dalla decontribuzione prevista per i contratti di apprendistato (13,7% nella manifattura e 10,9% nei servizi), mentre gli incentivi per l'assunzione di iscritti nelle liste di mobilità sono stati utilizzati solo marginalmente.

Se la decontribuzione per l'assunzione di lavoratori a tempo indeterminato è largamente utilizzata nelle imprese grandi o medie di entrambi i settori, tutte le altre misure sono più utilizzate dalle imprese fino a 49 addetti, fatta eccezione per il bonus della "Garanzia giovani" che appare più utilizzato dalle medie imprese dei servizi.

¹¹ Si considera "ad alta qualifica" il personale in possesso di una professionalità basata su un alto livello di conoscenza teorica, acquisito attraverso il completamento di percorsi di istruzione universitaria o di apprendimento, anche non formale, di pari complessità.

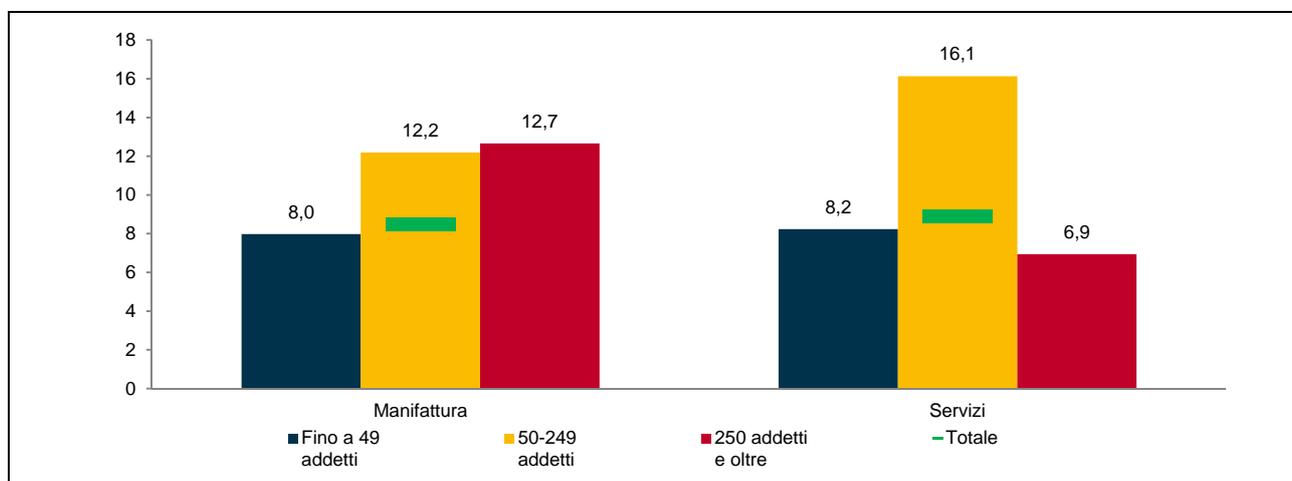
Le misure politiche varate dal Governo nel 2016 hanno determinato inoltre una riduzione della decontribuzione prevista per le imprese che effettuano assunzioni, una misura che a parere di molti osservatori avrebbe potuto incidere negativamente sulle strategie di assunzione delle imprese. In realtà nelle dichiarazioni delle imprese l'effetto appare nel complesso limitato: sia nella manifattura sia nei servizi, la quota di aziende che segnala di aver assunto un numero inferiore di dipendenti rispetto a quanto programmato a causa della diminuzione della decontribuzione è inferiore al 9% (Figura 3.12), con livelli massimi tra le grandi imprese della manifattura (12,7%) e le medie dei servizi (16,1%).

Figura 3.11 Tipologie di incentivi e/o agevolazioni utilizzati dalle imprese che hanno assunto personale dipendente, per classe di addetti e macrosettore di attività economica – Anno 2016 (percentuali di imprese)



Fonte: Istat, Modulo ad hoc sui Flussi nel mercato del lavoro e tipologie contrattuali, 2017

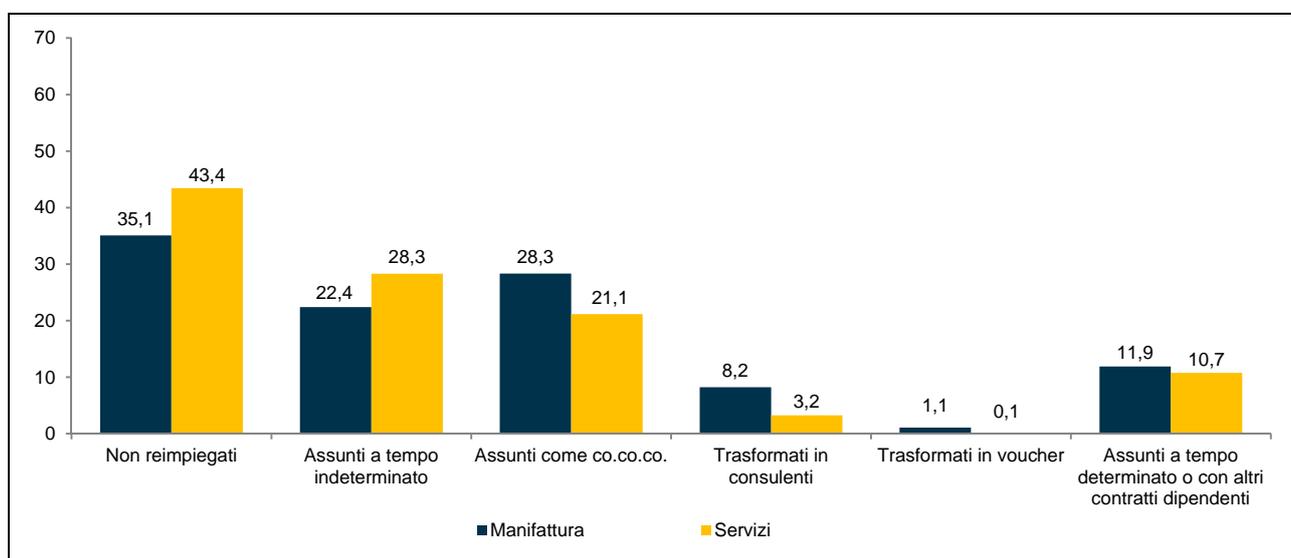
Figura 3.12 Imprese per le quali la riduzione della decontribuzione per le assunzioni a tempo indeterminato nel 2016 ha determinato un impatto negativo sulle assunzioni programmate, per classe di addetti e macrosettore di attività economica – Anno 2016 (percentuali di imprese sul totale di quelle che hanno effettuato assunzioni)



Fonte: Istat, Modulo ad hoc sui Flussi nel mercato del lavoro e tipologie contrattuali, 2017

L'abolizione dei contratti di collaborazione continuativa a progetto (co.co.pro.) intervenuta con l'entrata in vigore del Jobs Act ha avuto, sul personale già impiegato con tale tipologia contrattuale, esiti diversi in relazione al suo eventuale reimpiego nell'impresa (Figura 3.13). In generale, nella maggioranza delle imprese di manifattura e servizi (in misura pari rispettivamente al 64,9% e al 56,6%), i lavoratori precedentemente occupati come co.co.pro. sono stati reimpiegati con altre forme contrattuali, in particolare contratti a tempo indeterminato (22,4% delle imprese nella manifattura e 28,3% nei servizi) e contratti di collaborazione coordinata e continuativa (28,3% nella manifattura e 21,1% nei servizi). Meno frequente, ma non trascurabile, il ricorso all'assunzione a tempo determinato o con altri contratti dipendenti (11,9% nella manifattura, 10,7% nei servizi). Le differenze nelle dichiarazioni delle imprese tra i due comparti suggeriscono dunque che tra le imprese del terziario il reimpiego degli ex-co.co.pro. è stato meno diffuso che in quelle manifatturiere, ma rispetto a queste ultime è avvenuto in misura relativamente più frequente attraverso contratti caratterizzati da maggiore stabilità.

Figura 3.13 Esito contrattuale dei lavoratori a causa dell'eliminazione dei contratti di co.co.pro., per macroset-tore di attività economica – Anno 2016 (percentuali di imprese con co.co.pro.)



Fonte: Istat, Modulo ad hoc sui flussi nel mercato del lavoro e tipologie contrattuali

CAPITOLO 4

I RAPPORTI DI LAVORO DI BREVE DURATA: DIMENSIONI DELLA DOMANDA E CARATTERISTICHE DELL'OFFERTA¹

I rapporti di lavoro di breve durata (RB) costituiscono un fenomeno importante perché consentono di analizzare sia alcune rilevanti tendenze della domanda di lavoro sia i diversi possibili significati assunti nell'interazione con l'offerta (emersione di occupazione al margine, occasioni di inserimento nella struttura occupazionale, rischi di intrappolamento in condizioni di precarietà permanente).

In questo capitolo, utilizzando un'articolata combinazione di fonti amministrative, si misura per la prima volta il numero di lavoratori coinvolti in RB distinti per diverse tipologie: nel complesso risultano poco meno di 4 milioni di lavoratori nel 2016, in crescita dai 3 milioni del 2012. Parallelamente sono aumentati i committenti di RB, che dal 2015 superano il milione. Il valore economico dei RB, misurato sulla base delle retribuzioni e dei redditi imponibili, pari a 9,7 miliardi nel 2012 è salito a 12,0 miliardi nel 2016. I percorsi di transizione verso forme strutturate di lavoro dipendente hanno riguardato il 44% dei lavoratori nel 2016 non più impegnati in RB.

Nell'arco temporale osservato (2012-2016), per quattro delle tipologie analizzate di RB si registrano forti dinamiche di crescita: voucher, rapporti di lavoro a termine, rapporti di somministrazione e professionisti assicurati alla Gestione Separata; l'andamento è risultato invece di forte contrazione per intermittenti e collaborazioni. Queste differenze di andamenti sono ascrivibili in misura importante anche agli effetti della regolazione, in particolare alla continua rimodulazione dei vincoli normativi per ciascuna tipologia di rapporto di lavoro.

I contratti di lavoro dipendente a termine rappresentano la principale tipologia contrattuale con cui i RB vengono regolati. Tra il 2012 e il 2016 vi è stato coinvolto un numero crescente di lavoratori: si è passati da 1,5 a 1,8 milioni di lavoratori. I RB hanno rappresentato il 64% delle attivazioni totali a tempo determinato e assorbito il 29% del relativo monte retributivo totale.

Il lavoro somministrato rappresenta una delle forme esterne di flessibilizzazione con cui le imprese possono rispondere a temporanee fluttuazioni della domanda attraverso aggiustamenti nella manodopera. Il 2016 ha segnato il quinto anno consecutivo di crescita dei rapporti di lavoro in somministrazione. Il 95% dei rapporti di somministrazione sono previsti come di breve durata (12 giorni è il dato medio 2016): i lavoratori coinvolti sono passati da 377 mila nel 2012 a poco meno di 500 mila nel 2016.

In crescita ancora più accentuata è stato il numero di prestatori di lavoro accessorio (con voucher): da 366 mila nel 2012 è arrivato a quasi 1,8 milioni nel 2016. Questa tendenza si è arrestata a fine 2016 per effetto dei provvedimenti sulla "tracciabilità". Il lavoro accessorio è stato poi definitivamente abrogato a marzo 2017 contribuendo a rafforzare altre tipologie di rapporti di lavoro di breve durata.

Infine, tra le tipologie in crescita, si registra anche l'allargamento del numero di professionisti marginali iscritti alla Gestione Separata con un ricavo annuo inferiore a 5 mila euro: da 74 mila nel 2012 a 102 mila nel 2016.

Di segno opposto le dinamiche del lavoro intermittente e delle collaborazioni. Per il lavoro intermittente, dopo l'intervento normativo del 2012 (l. 92/2012) che di fatto ne disincentivava l'utilizzo, le imprese committenti sono diminuite di due terzi (da 200 mila nel 2012 a 61 mila nel 2016) e i lavoratori coinvolti sono stati più che dimezzati (da 672 mila a 295 mila). La medesima dinamica è osservata per le collaborazioni brevi: i committenti sono passati da 98 mila nel 2012 a 27 mila nel 2016 e i lavoratori coinvolti sono scesi da 423 mila a 173 mila. In sostanza nell'arco di un quinquennio le collaborazioni si sono ridotte di due terzi.

Il capitolo è così organizzato: nel paragrafo 4.1 si spiega la rilevanza del tema e si definiscono i RB; nel paragrafo 4.2 si illustra una sintesi dei risultati ottenuti; nel paragrafo 4.3 si espongono consistenza e dinamiche relative a ciascuna tipologia di RB.

¹ Il capitolo 4 è stato redatto da Leda Accosta, Bruno Anastasia, Guido Baronio, Saverio Bombelli, Libero Calvitto, Andrea Colace, Giovanna Linfante, Luca Mattei, Giulio Mattioni, Oreste Nazzaro, Silvana Porcari, Roberta Rizzi.

4.1 I rapporti di lavoro “brevi”: una definizione

I rapporti di lavoro di breve durata (“rapporti brevi”, o semplicemente RB) rappresentano una seria sfida per la regolazione, come attestato anche dalle oscillazioni della normativa negli ultimi anni: dalla stretta del 2012 su intermittenti e collaborazioni e contestuale “liberalizzazione” dei voucher (l. 92/2012) ai più recenti movimenti in senso inverso (facilitazioni per l'utilizzo dei contratti a termine con il decreto legge 34/2014, stretta sulle collaborazioni a progetto con il decreto legislativo 81/2015, abolizione dei voucher con il decreto legge 25/2017).²

Prospetto 4.1 Rapporti di lavoro breve esaminati: fonti, tipologia contrattuale, criteri di identificazione dei rapporti “brevi”

Fonti	Tipologia contrattuale	Criteri di identificazione per ciascun anno
Co (MPLS- ANPAL) e Uniemens-Dmag (INPS) ³	Rapporti con contratti di lavoro dipendente a termine nel settore privato. Sono esclusi i dirigenti e i lavoratori domestici. Sono inclusi i lavoratori stagionali. ⁴ Sono inclusi gli operai agricoli.	Attivazioni. Durata prevista fino a 3 mesi. ⁵
Co (MLPS- ANPAL) e Uniemens-Dmag (INPS)	Rapporti di lavoro somministrato a termine.	Attivazioni. Durata prevista fino a 3 mesi.
Uniemens (INPS)	Intermittenti (incluso il tempo indeterminato).	Rapporti di lavoro. Tutti
Gestione Separata (INPS)	Collaborazioni a progetto, collaborazioni occasionali, collaborazioni coordinate e continuative.	Rapporti di lavoro. Collaborazioni con imponibile fino a 5 mila euro per singolo committente.
Gestione Separata (INPS)	Professionisti assoggettati al versamento alla Gestione Separata.	Lavoratori. Professionisti con imponibile complessivo fino a 5 mila euro.
Gestione Separata (INPS)	Lavoro accessorio (voucher).	Rapporti di lavoro. Tutti
Modello 770 (AG.ENTRATE)	Lavoro autonomo occasionale.	Rapporti di lavoro. Prestazioni fino a 5 mila euro.

D'altro canto i RB originano una notevole complessità per la statistica economica e, specificamente, per l'interpretazione/comunicazione dei dati relativi al mercato del lavoro: impegnano profondamente per essere identificati/quantificati in modo corretto e completo, generano flussi elevati (assunzioni, cessazioni) e, nello stesso tempo, hanno un peso relativamente modesto sull'input complessivo di lavoro e sulle variazioni di stock. Numerose sono quindi le ragioni che giustificano un'attenzione particolare ai RB.⁶

² La stessa recente vicenda del gran numero di domande di *Ape social* in un primo momento respinte e successivamente riammesse è indice delle difficoltà del legislatore a trattare i RB, oscillando tra l'opportunità di ignorarli (per non penalizzare i lavoratori nell'accesso a determinati benefici) e l'esigenza di riconoscerli (per non incrementare distorsioni e posizioni opportunistiche). Come accade spesso la definizione concreta delle soglie è ben più problematica delle asserzioni di principio.

³ Con Uniemens si identifica la denuncia mensile individuale presentata dai datori di lavoro privato e relativa alle retribuzioni imponibili e ai periodi retribuiti dei lavoratori dipendenti occupati (esclusi operai agricoli e lavoratori domestici); mentre con Dmag si identifica l'analoga denuncia individuale presentata per la manodopera agricola.

⁴ Fino al 2012 la rilevanza della distinzione, per i contratti a termine, tra stagionale e non stagionale era, per il datore di lavoro, pressoché di nessun significato economico. La legge 92/2012 ha introdotto un contributo addizionale per il finanziamento dell'ASPI (dal 2015 NASPI), fissato nella misura dell'1,40% della retribuzione imponibile e dovuto in relazione ai rapporti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato con esclusione dei contratti a termine per lo svolgimento delle attività stagionali di cui al D.P.R. n. 1525/1963 e con esclusione, per i periodi contributivi maturati dal 1° gennaio 2013 al 31 dicembre 2015, dei contratti a tempo determinato per lo svolgimento delle attività stagionali definite tali dagli avvisi comuni e dai contratti collettivi nazionali stipulati entro il 31 dicembre 2011, dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative. È divenuto quindi “conveniente” e significativo per il datore di lavoro distinguere correttamente tra rapporti di lavoro di tipo stagionale o no e ciò ha avuto riflessi nella qualità dell'informazione statistica di origine amministrativa disponibile a tale riguardo.

⁵ Rientrano nel perimetro di osservazione, sia dei contratti a termine che dei contratti di somministrazione, anche i contratti brevi poi trasformati in contratti a tempo indeterminato o beneficiari di proroghe che ne hanno portato la durata effettiva oltre i 91 giorni.

⁶ La rilevanza dei RB non è una peculiarità solo italiana: vedi il dibattito sviluppato in Germania a ridosso dell'esperienza dei mini jobs o quello sviluppato nel Regno Unito a proposito degli “zero-hours contract”.

Per la loro identificazione operativa ci si è basati: a) su un discrimine di durata – massimo tre mesi⁷ – per i contratti a tempo determinato e per i contratti di somministrazione; b) sul riconoscimento di tutti i rapporti di lavoro intermittente e di lavoro accessorio come RB perché essi evidenziano, strutturalmente, una bassissima continuità temporale; c) su un discrimine di natura economica – i 5 mila euro per ciascun rapporto collaboratore-committente o i 5 mila euro complessivi nel corso dell'anno per il professionista assicurato alla Gestione Separata INPS – per i rapporti di lavoro che, per costruzione, non riportano affidabili indicazioni di durata, stante la convenzionalità delle relative date di inizio/fine. Il prospetto 4.1 sintetizza i parametri di costruzione dell'insieme analizzato. Come periodo di osservazione è stato scelto l'arco temporale dal 2012 al 2016.

L'universo così individuato non è esaustivo dei RB di cui si può trovare traccia negli archivi amministrativi ma sicuramente ne identifica la schiacciante maggioranza: sono rimasti al di fuori del campo di osservazione i RB relativi ai contratti a termine nel settore pubblico⁸. Quanto alle prestazioni di lavoro autonomo occasionale, nel paragrafo 4.3.7 vengono presentati i risultati di alcune elaborazioni preliminari riferite all'arco temporale 2011-2014: il loro inserimento nelle elaborazioni di sintesi (paragrafo 4.2) non è stato possibile a causa della disomogeneità del periodo osservato.

4.2 Uno sguardo di sintesi

Il lavoro di ricostruzione dei RB, effettuato nel paragrafo 4.3, permette qui in sede di sintesi di disporre di informazioni riferite ai lavoratori e ai datori di lavoro, per il periodo 2012-2016, sia per ciascun anno sia per l'intero periodo, distinguendo altresì le singole tipologie contrattuali.

Il numero di lavoratori coinvolti in RB – in almeno una delle diverse tipologie – si aggirava attorno ai 3 milioni nel 2012; è sceso al di sotto di tale valore nel 2013 e poi risalito arrivando nel 2016 a circa 4 milioni (Tavola 4.1). Questa dinamica riflette, oltre che l'andamento ciclico e le dinamiche congiunturali dell'economia, i cambiamenti nella regolazione: la contrazione progressiva di intermittenti e collaborazioni si lega alle indicazioni restrittive della l. 92/2012 come pure alla "concorrenza" attivata dai voucher (a partire dalla medesima l. 92/2012) e alle facilitazioni introdotte nel 2014 per i rapporti di lavoro a tempo determinato.⁹

La principale tipologia contrattuale con cui i RB vengono regolati resta sempre quella del contratto a termine, la cui consistenza è stata in crescita fino a quasi 1,8 milioni nel 2016. Nel 2016 i voucher avevano interessato un numero di lavoratori paragonabile a quello dei contratti a termine brevi: effetto di una crescita rapidissima (erano "solo" 365 mila nel 2012) ma anche culmine di una parabola drasticamente chiusa nel 2017, il cui epilogo sta determinando una forte ricomposizione delle tipologie contrattuali che assorbono i RB. I dati già disponibili per i primi tre trimestri del 2017 attestano – oltre che il ritorno alla crescita del lavoro intermittente – l'accelerazione dei tassi d'incremento dei rapporti a tempo determinato (incluso stagionali) e di somministrazione.

⁷ La soglia dei tre mesi, del tutto convenzionale, è stata quella ritenuta più congrua per l'identificare durate meramente occasionali e stagionali.

⁸ Non sono stati considerati neppure i tirocini, la cui importanza è crescente nei percorsi di inserimento nel mercato del lavoro: essi non costituiscono effettivi "rapporti di lavoro" e per questa ragione non sono stati inclusi in questa disamina.

⁹ Gli effetti restrittivi/espansivi delle norme non impattano solo direttamente sulla tipologia contrattuale oggetto delle stesse. Non si spiegherebbe altrimenti il recupero dell'intermittente nel corso del 2017: oggetto di nessuna innovazione regolativa ma beneficiario dell'abrogazione dei voucher.

Tavola 4.1 Rapporti di lavoro breve esaminati: dati riassuntivi per lavoratori, imprese, giornate lavorate- Anni 2012-2016 (valori assoluti e percentuali)

TIPOLOGIA RB	2012	2013	2014	2015	2016	Totale nel periodo 2012-2016 con almeno un rapporto di lavoro della tipologia indicata	Numero medio di anni di presenza
LAVORATORI NELLA TIPOLOGIA RB:							
dipendenti privati tempo determinato	1.490.699	1.484.349	1.562.909	1.685.683	1.770.313	4.931.985	1,6
somministrati tempo determinato	376.592	375.616	407.354	465.712	485.581	1.359.980	1,6
intermittenti	671.708	402.482	345.985	312.073	295.411	1.192.502	1,7
collaborazioni	423.038	342.994	317.582	259.561	172.738	993.628	1,5
professionisti	73.677	78.776	89.197	92.968	102.474	246.469	1,8
voucher	365.911	617.418	1.024.147	1.495.760	1.770.554	3.296.730	1,6
TOTALE LAVORATORI	3.069.201	2.975.895	3.321.134	3.774.799	3.965.977	8.976.804	1,9
Numero medio di differenti tipologie per lavoratore	1,1	1,1	1,1	1,1	1,2	1,3	
DATORI DI LAVORO NELLA TIPOLOGIA RB:							
dipendenti privati tempo determinato	382.985	377.794	398.112	413.047	432.144	957.716	2,1
somministrati tempo determinato	52.265	52.259	53.663	57.462	59.912	130.310	2,1
intermittenti	199.578	110.853	83.354	68.288	61.081	253.571	2,1
collaborazioni	97.675	78.913	71.400	54.848	26.759	176.172	1,9
professionisti	73.677	78.776	89.197	92.968	102.474	246.469	1,8
voucher	147.486	236.668	369.358	509.028	565.119	1.015.316	1,8
TOTALE DATORI DI LAVORO	814.385	812.424	920.465	1.030.958	1.076.238	2.180.774	2,1
<i>di cui: imprese con dipendenti</i>	<i>633.682</i>	<i>591.136</i>	<i>634.049</i>	<i>688.236</i>	<i>707.056</i>	<i>1.399.405</i>	
quota %	0,8	0,7	0,7	0,7	0,7	0,6	
Numero medio di differenti tipologie per datore di lavoro	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2	1,3	

Fonte: Elaborazioni su dati integrati: Ministero del lavoro e delle politiche sociali - Comunicazioni obbligatorie SISCO; Inps -Uniemens e Dmag; Inps- Osservatorio statistico sui Lavoratori Dipendenti; Inps- Osservatorio statistico sulle Imprese; Inps-Osservatorio statistico sui Lavoratori Parasubordinati; Inps- Osservatorio statistico sul Lavoro accessorio

La diffusione dei RB si è accompagnata a una crescita corrispondente dei committenti¹⁰: da poco più di 800 mila nel 2012 a quasi 1,1 milione nel 2016, con un incremento del 32% mentre i lavoratori contestualmente interessati da RB sono aumentati del 29%. Negli anni si è progressivamente allargata la quota di committenti di RB diversi dalle imprese private con dipendenti (lavoratori autonomi o liberi professionisti senza dipendenti, associazioni, strutture pubbliche etc.): dal 22% del 2012 al 34% del 2016. Mediamente ogni committente attiva nel corso di un anno, con RB brevi, poco meno di quattro lavoratori.

Un'interessante documentazione preliminare in tale direzione è stata ottenuta esaminando le transizioni¹¹ al lavoro dipendente potenzialmente più strutturato, vale a dire a quello regolato con contratti a tempo indeterminato, di apprendistato, o anche a tempo determinato o somministrazione ma non di breve durata (Tavola 4.2).

Da questa analisi sono stati esclusi, tra i circa 9 milioni di lavoratori coinvolti in RB nel periodo 2012-2016, quelli ancora attivi con un rapporto di lavoro breve nell'ultimo anno. Ci si è concentrati quindi sui circa 5 milioni coinvolti in RB nel periodo 2012-2015, distinguendoli a seconda del numero di anni di presenza con RB e verificando quanti risultano nel 2016 stabilizzati o comunque impiegati con contratti di lavoro dipendente presso le imprese del settore privato. Una quota attorno al 30% – non differenziata in relazione alla presenza

¹⁰ I professionisti senza Cassa sono stati, convenzionalmente, considerati come datori di lavoro di se stessi e pertanto conteggiati ugualmente sia tra i lavoratori che tra i committenti.

¹¹ Esula dalle possibilità di questa ricognizione una compiuta analisi longitudinale dei percorsi dei lavoratori interessati dai RB.

occasionale o pluriennale tra i lavoratori con RB – è transitata a posizioni di lavoro a tempo indeterminato, una frazione modesta (3-4%) risulta occupata con contratto di apprendistato e, infine, una quota oscillante attorno al 10% è impiegata con contratti a termine, con una leggera differenza tra chi è stato occasionalmente nei RB e chi no. Nel complesso, i percorsi di transizione verso forme strutturate di lavoro dipendente hanno riguardato il 44% dei lavoratori considerati.

Tavola 4.2 Lavoratori destinatari di un RB nel periodo 2012-2015 ma non nel 2016, e transizione nel 2016 nel lavoro dipendente (valori assoluti e percentuali)

PRESENZA NEL PERIODO	Totale lavoratori (a)	Non dipendenti nel 2016 (b)	Dipendenti nel 2016 (c)				
			Totale	Di cui: tempo determinato (d)	Di cui: tempo indeterminato	Di cui: apprendista	Di cui: somministrato
Valori assoluti							
Occasionali (un solo anno)	3.173.272	1.871.764	1.301.508	275.069	912.222	84.441	29.776
Non occasionali (almeno due anni)	1.837.555	936.431	901.124	230.306	573.065	64.964	32.789
Totale	5.010.827	2.808.195	2.202.632	505.375	1.485.287	149.405	62.565
Valori %							
Occasionali (un solo anno)	100,0	59,0	41,0	8,7	28,7	2,7	0,9
Non occasionali (almeno due anni)	100,0	51,0	49,0	12,5	31,2	3,5	1,8
Totale	100,0	56,0	44,0	10,1	29,6	3,0	1,2

(a) Lavoratori con RB nel 2012-2015 ma non nel 2016

(b) Lavoratori con RB nel 2012-2015 ma non nel 2016, che non sono dipendenti privati extra-agricoli nel 2016

(c) Lavoratori con RB nel 2012-2015 ma non nel 2016, che sono dipendenti privati extra-agricoli nel 2016

(d) Include: lavoratori tempo determinato, stagionali, intermittenti

Fonte: Elaborazioni su dati integrati: Ministero del lavoro e delle politiche sociali - Comunicazioni obbligatorie SISCO; Inps - Uniemens e Dmag; Inps- Osservatorio statistico sui Lavoratori Dipendenti; Inps- Osservatorio statistico sulle Imprese; Inps-Osservatorio statistico sui Lavoratori Parasubordinati; Inps- Osservatorio statistico sul Lavoro accessorio

Infine, un ultimo parametro rilevante è stato ottenuto calcolando l'incidenza dell'ammontare delle retribuzioni e dei redditi imponibili dei RB rispetto all'aggregato complessivo di riferimento (composto da lavoro dipendente privato, collaborazioni, professionisti e voucher (Tavola 4.3).

Tavola 4.3 Incidenza dei RB sul mercato del lavoro di riferimento- Anni 2012-2016 (valori assoluti e percentuali)

ANNO	Rapporti di lavoro "breve"	Mercato del lavoro di riferimento (a)	Quota percentuale
	Retribuzione imponibile (miliardi di euro)	Retribuzione imponibile (miliardi di euro)	
2012	9,7	321,0	3,0
2013	9,2	317,4	2,9
2014	10,3	318,3	3,2
2015	11,8	326,9	3,6
2016	12,0	336,3	3,6

(a) Include lavoro dipendente privato (tutte le tipologie contrattuali: determinato, indeterminato, ecc), collaborazioni, professionisti, voucher

Fonte: Elaborazioni su dati integrati: Ministero del lavoro e delle politiche sociali - Comunicazioni obbligatorie SISCO; Inps - Uniemens e Dmag; Inps- Osservatorio statistico sui Lavoratori Dipendenti; Inps- Osservatorio statistico sulle Imprese; Inps-Osservatorio statistico sui Lavoratori Parasubordinati; Inps- Osservatorio statistico sul Lavoro accessorio

Il valore economico dei RB, pari a 9,7 miliardi nel 2012 è salito a 12,0 miliardi nel 2016.¹² L'incidenza sull'aggregato di riferimento, pari a 3,0% nel 2012, è diminuita nel 2013 (effetto delle restrizioni di intermittenti e collaborazioni), poi è risalita attestandosi al 3,6% nel 2016 (sviluppo dei voucher, liberalizzazione dei contratti a termine).

¹² I contratti brevi a tempo determinato giustificano una quota pari a circa due terzi dell'insieme dei RB, quota in tendenziale crescita.

4.3 Consistenza e dinamica dei rapporti di lavoro di breve durata

4.3.1 Lavoro dipendente a tempo determinato nel settore privato

La durata del contratto a tempo determinato per la stessa attività lavorativa (anche in somministrazione) può essere complessivamente di 36 mesi, proroghe e rinnovi compresi¹³. Il termine del contratto può essere prorogato, nel caso in cui la durata iniziale sia inferiore ai 3 anni, per un massimo di 5 volte indipendentemente dal numero di rinnovi¹⁴ e a condizione che l'attività lavorativa sia la medesima rispetto a quanto stabilito in sede di stipula del contratto iniziale.

Nel presente paragrafo si illustrano i dati dell'archivio sulle Comunicazioni obbligatorie relativi ai rapporti di lavoro dipendente a tempo determinato di breve durata (non superiore a 91 giorni)¹⁵, a cui i datori di lavoro privati hanno fatto ricorso nel periodo 2012-2016.¹⁶

Nel 2016 i rapporti di lavoro dipendente a tempo determinato, con 5,9 milioni di attivazioni, registrano un aumento pari al +5,0% rispetto all'anno precedente, ritornando ai ritmi di crescita del 2014 (+4,6%), dopo un rallentamento osservato nel 2015 (Tavola 4.4) anno nel quale, per effetto dei provvedimenti sulla decontribuzione, la crescita è stata molto più sostenuta per i contratti a tempo indeterminato. Le attivazioni di rapporti di lavoro di breve durata, nel 2016, costituiscono il 63,7% del totale delle attivazioni a tempo determinato e assorbono il 29,3% del monte retributivo totale.

La dinamica tendenziale evidenzia una crescita durante il periodo 2012-2016. Rispetto al 2012 le attivazioni crescono dell'19,9% con un tasso medio annuo pari a +4,0% e la loro quota sul totale dei rapporti di lavoro a tempo determinato aumenta di 4,6 punti percentuali. In termini economici, il peso dei rapporti di lavoro brevi sul totale aumenta di 5,4 punti rispetto al 2012, con un'accelerazione osservata nel 2015, quando il numero di attivazioni per lavoratore subisce invece un leggero calo, in parte legato all'aumento nel tempo della durata dei singoli rapporti.

Tavola 4.4 Attivazioni di rapporti di lavoro dipendente a tempo determinato per durata prevista – Anni 2012-2016 (valori percentuali e totali in migliaia)

ANNO	Fino a 91 giorni (Brevi)			Oltre 91 giorni			Totale
	N. Attivazioni (valori percentuali)	Monte retributivo (valori percentuali)	Attivazioni pro-capite	N. Attivazioni (valori percentuali)	Monte retributivo (valori percentuali)	Attivazioni pro-capite	N. Attivazioni
2012	59,1	23,9	2,1	40,9	76,1	1,1	5.267
2013	60,2	24,2	2,1	39,8	75,8	1,1	5.262
2014	60,8	25,3	2,1	39,2	74,7	1,2	5.503
2015	63,6	28,6	2,1	36,4	71,4	1,1	5.590
2016	63,7	29,3	2,1	36,3	70,7	1,1	5.867

Fonte: Ministero del lavoro e delle politiche sociali - Comunicazioni obbligatorie SISCO: Inps- Uniemens e Dmag

¹³ Il rapporto di lavoro dipendente a tempo determinato è attualmente disciplinato dal Decreto Legislativo n. 81/2015, che ha assorbito quanto già previsto con la Legge n. 74/2014 con cui erano state introdotte importanti novità per i rapporti a tempo determinato stipulati a partire dal 21 marzo 2014.

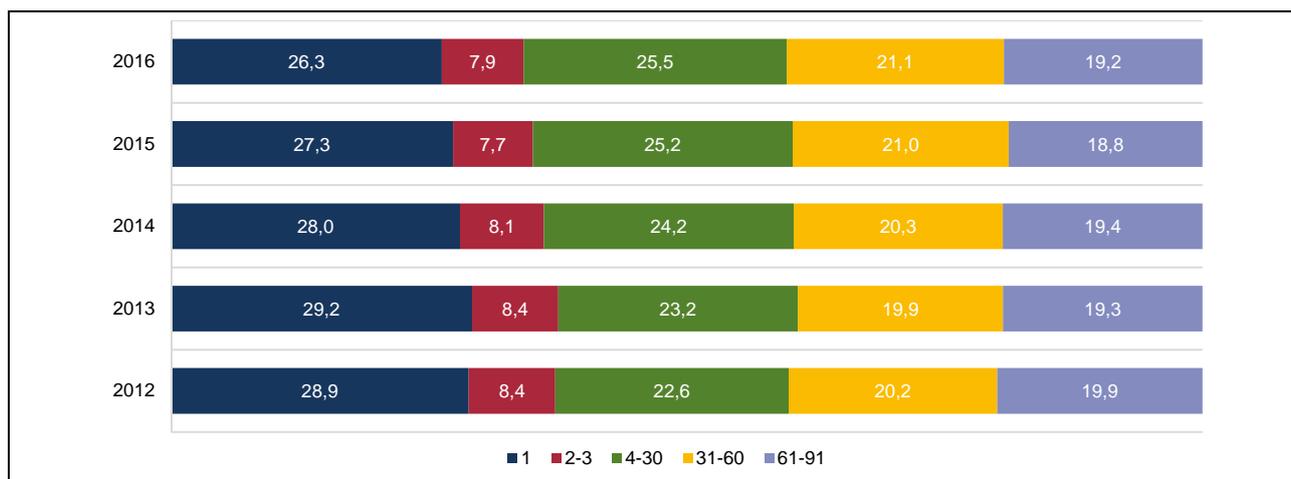
¹⁴ In caso di rinnovo contrattuale deve essere rispettato il periodo di sospensione (10 giorni se la durata iniziale del contratto è inferiore ai 6 mesi, 20 giorni se è superiore a sei mesi).

¹⁵ La durata è calcolata sulla data di fine prevista in modo da tener conto della domanda di lavoro al momento dell'attivazione dei rapporti di lavoro ed esaminarne anche l'andamento nel tempo sulla base della durata effettiva.

¹⁶ Ai fini dell'integrazione delle basi di dati con le informazioni retributive provenienti da fonte Inps, dall'analisi sono stati esclusi i rapporti attivati da datori di lavoro pubblici, i rapporti di lavoro domestico e, in generale, tutti i rapporti di lavoro avviati a favore di personale dirigente.

Nel periodo in esame, per buona parte dei rapporti di lavoro brevi a tempo determinato la durata prevista al momento dell'attivazione risulta non superare i trenta giorni (59,7% nel 2016) e per oltre un quarto dei casi si ferma ad un solo giorno (26,3% nel 2016) (Figura 4.1). L'incidenza dei contratti di durata più breve (fino a 3 giorni) nel corso del periodo 2012-2016 è diminuita, in particolar modo a partire dal 2014. Di contro, si osserva un incremento del peso delle durate previste da 4 a 60 giorni, mentre si registra un lieve calo della quota riferita ai contratti con durata compresa tra 61 e 91 giorni.

Figura 4.1 Rapporti di lavoro brevi a tempo determinato per classe di durata prevista al momento dell'attivazione – Anni 2012-2016 (valori percentuali)



Fonte: Ministero del lavoro e delle politiche sociali - Comunicazioni obbligatorie SISCO

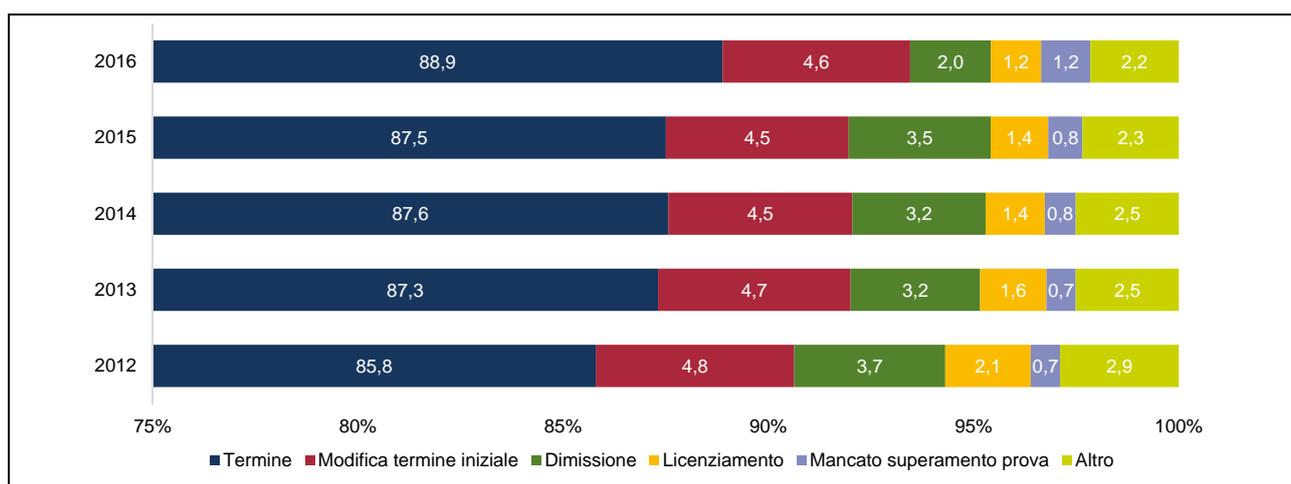
I rapporti di lavoro che si esauriscono nello stesso giorno di attivazione assorbono una quota consistente dei rapporti attivati nel settore dei servizi (39,7% nel 2016), con particolare riferimento ai servizi di alloggio e ristorazione (45,0% del totale nel 2016), agli altri servizi di mercato diversi dal commercio e dal trasporto (50,9%). La quasi totalità dei rapporti attivati per un solo giorno di lavoro è, peraltro, concentrata nel settore dei servizi, anche se si osserva un calo a partire dal 2013, quando il loro peso sul totale dei rapporti attivati nel settore sfiorava il 45%.

Nel settore dell'industria, invece, nel 2016 poco più di un terzo dei rapporti di lavoro brevi nasce con una durata prevista compresa tra 31 e 60 giorni mentre per il 27,5% dei casi la durata supera 60 giorni. Tali quote restano sostanzialmente stabili nel periodo osservato.

Nella maggior parte dei casi (oltre il 70%) i rapporti di lavoro a tempo determinato di breve durata cessano al termine previsto, senza pertanto essere oggetto di proroghe o trasformazioni. Quelli che, a causa di proroghe, terminano dopo la data di cessazione prevista al momento del contratto costituiscono circa il 15%. Per una quota più esigua – inferiore al 10% – rapporti di lavoro si esauriscono prima del termine previsto. Ancora più modesta è la quota di rapporti che si prolungano con trasformazioni. Nella maggior parte dei casi la durata rimane ancora entro i limiti di RB anche quando i rapporti di lavoro sono interessati da eventuali proroghe: nel 2015 la durata effettiva rimane infatti entro 91 giorni per l'88,3% dei casi; l'11,7% dei casi è interessato, invece, da una più lunga durata rispetto a quella prevista al momento dell'attivazione o per l'effetto di proroghe (8,5%) o perché trasformati a tempo indeterminato (3,3%). La percentuale dei contratti con durata effettiva superiore a quella inizialmente prevista cresce nel corso del periodo preso in esame, passando dall'8,8% del 2012 all'11,7% del 2015 e al 12,5% del 2016.

In ogni caso, per tutti i rapporti di lavoro brevi cessati, compresi anche quelli cessati successivamente al termine previsto, la scadenza del termine (previsto o prorogato) rappresenta il più frequente motivo di cessazione (88,9% nel 2016); le dimissioni del lavoratore costituiscono motivo di cessazione nel 2,0% (-1,7 punti rispetto al 2012) mentre il licenziamento determina la fine del rapporto di lavoro per l'1,2% dei rapporti cessati (-0,9 rispetto al 2012) (Figura 4.2).

Figura 4.2 Rapporti di lavoro a tempo determinato di breve durata cessati per motivo di cessazione – Anni 2012-2016 (valori percentuali)



Fonte: Ministero del lavoro e delle politiche sociali - Comunicazioni obbligatorie SISCO

Tavola 4.5 Attivazioni rapporti di lavoro dipendente a tempo determinato di breve durata per principali caratteristiche – Anni 2012-2016 (valori percentuali)

CARATTERISTICHE	2012	2013	2014	2015	2016
SESSO					
Femmine	41,5	41,5	40,5	38,5	38,8
Maschi	58,5	58,5	59,5	61,5	61,2
CLASSE DI ETÀ'					
Fino a 24	17,3	16,5	15,8	15,4	15,8
25-29	14,4	14,3	14,4	13,9	13,8
30-39	26,7	26,6	26,2	25,5	24,7
40-49	24,0	24,4	24,6	24,6	24,3
50-59	13,3	13,9	14,6	15,5	16,1
60-64	2,7	2,7	2,8	3,2	3,3
65 e oltre	1,7	1,7	1,6	1,9	1,9
RIPARTIZIONE GEOGRAFICA					
Nord-ovest	15,9	15,9	16,7	17,4	18,3
Nord-est	15,6	15,8	15,9	15,3	15,6
Centro	28,7	29,6	29,6	30,3	28,8
Sud	29,6	29,3	28,7	28,0	28,0
Isole	10,1	9,4	9,1	9,0	9,2
CITTADINANZA					
Italiano	81,3	81,4	81,0	80,9	80,7
Straniero UE	10,1	9,9	9,8	9,3	8,7
Straniero non UE	8,6	8,6	9,2	9,8	10,6
SETTORE ATTIVITÀ ECONOMICA					
Agricoltura, Silvicoltura e Pesca (A)	22,6	22,9	22,1	22,7	21,8
Industria in senso stretto (B-E)	6,5	6,5	7,1	7,0	6,8
Costruzioni (F)	6,3	6,1	6,2	5,9	6,0
Commercio e Trasporti (G-H)	6,9	6,6	7,4	7,8	8,4
Alloggi e Ristoranti (I)	24,5	23,7	22,9	20,9	21,4
Altri servizi di mercato (J-N)	17,1	18,4	19,2	21,5	21,3
Altri servizi (O-U)	16,1	15,9	15,1	14,2	14,2

Fonte: Ministero del lavoro e delle politiche sociali - Comunicazioni obbligatorie SISCO

Nel 2016, i rapporti di lavoro dipendente di breve durata attivati da datori di lavoro privato per il 61,2% sono avviati a favore di lavoratori maschi, sono per lo più concentrati tra i lavoratori con età compresa tra 30 e 49 anni (49,0%), con sede di lavoro localizzata nel Centro-sud (56,8%) e prevalentemente di cittadinanza italiana (80,7%) (Tavola 4.5). Per quanto riguarda il settore di attività economica quasi due terzi dei rapporti di lavoro brevi afferiscono ai settori: agricolo (21,8% nel 2016), servizi di alloggio e ristorazione (21,4%) e altri servizi di mercato diversi dal commercio e dal trasporto (21,3%).

4.3.2 Somministrazione a tempo determinato

Il lavoro somministrato, caratterizzato dalla relazione triangolare che lega il somministratore/datore di lavoro, il somministrato/lavoratore e l'utilizzatore/fruttore della prestazione lavorativa, rappresenta una delle forme esterne di flessibilizzazione con cui le imprese possono rispondere a temporanee fluttuazioni della domanda attraverso aggiustamenti nella manodopera.

Il 2016 ha segnato, con più di un milione e 800 mila attivazioni, il quinto anno consecutivo di crescita dei rapporti di lavoro in somministrazione, con un aumento, rispetto al 2012, di oltre il 53% (Tavola 4.6).

Specularmente è aumentato anche il numero di lavoratori coinvolti: le variazioni tendenziali sono state sempre positive – fatta eccezione per il 2013 – con valori particolarmente significativi nel 2015. Le misure di sgravio contributivo attivate nel 2015 e, in misura ridotta, riproposte nel 2016, hanno determinato un incremento nei flussi contrattuali a tempo indeterminato per i quali, infatti, nel 2015 è stata registrata una crescita di oltre 16 mila attivazioni. A sostenere, almeno in parte, tale crescita possono aver concorso anche le modifiche legislative introdotte dal d.lgs. 81/2015, che hanno esteso all'istituto dello *staff leasing* il sistema dell'acausalità, già introdotto da legislatore, col D. L. 34/2014.

Il rapporto di lavoro a termine rimane la tipologia contrattuale che polarizza pressoché esclusivamente i flussi delle attivazioni di lavoro in somministrazione, con un'incidenza che si attesta su valori superiori al 99%.

Tavola 4.6 Rapporti di lavoro in somministrazione attivati per tipologia contrattuale e lavoratori coinvolti – Anni 2012-2016 (valori assoluti e variazioni percentuali)

ANNO	Attivazioni totali	Di cui Attivazioni a tempo indeterminato (a)	Di cui Attivazioni a termine (b)	Numero di individui coinvolti	Attivazioni totali	Di cui Attivazioni a tempo indeterminato (a)	Di cui Attivazioni a termine (b)	Numero di individui coinvolti		
									Valori assoluti	Variazioni percentuali rispetto all'anno precedente
2012	1.179.877	4.695	1.175.182	428.466	-	-	-	-		
2013	1.233.338	5.892	1.227.446	427.014	4,5	25,5	4,4	-0,3		
2014	1.382.250	6.982	1.375.268	466.090	12,1	18,5	12,0	9,2		
2015	1.615.021	23.308	1.591.713	533.667	16,8	233,8	15,7	14,5		
2016	1.807.702	10.619	1.797.083	546.839	11,9	-54,4	12,9	2,5		
2016/2012	-	-	-	-	53,2	126,2	52,9	27,6		

(a) Comprende contratto in apprendistato

(b) Comprende tutte le tipologie di lavoro a termine

Fonte: Ministero del lavoro e delle politiche sociali - Comunicazioni obbligatorie SISCO

La componente dei RB rappresenta, nel 2016, oltre il 95% del totale delle attivazioni a termine (Tavola 4.7) ed evidenzia una crescita complessiva, rispetto al 2012, del 55,1% e tassi di variazione annuali che, con la sola eccezione del 2013, superano abbondantemente il 10%.

Tavola 4.7 Attivazioni di contratti in somministrazione di breve durata, giornate previste e durata media prevista – Anni 2012-2016 (valori assoluti, incidenze percentuali)

ANNO	Attivazioni di breve durata			Totale giornate previste per attivazioni di breve durata (migliaia)			Durata media prevista	
	Valori assoluti	% sul totale del lavoro a termine in somministrazione	Variazioni percentuali	Valori assoluti (in migliaia)	% sul totale delle giornate per attivazioni a termine in somministrazione	Variazioni percentuali	Numero giorni	Variazioni percentuali
2012	1.101.977	93,8	-	15.235	55,8	-	13,8	-
2013	1.152.426	93,9	4,6	15.800	56,0	3,7	13,7	-0,8
2014	1.289.812	93,8	11,9	17.425	55,5	10,3	13,5	-1,5
2015	1.505.716	94,6	16,7	19.242	57,5	10,4	12,8	-5,4
2016	1.708.984	95,1	13,5	20.002	58,1	3,9	11,7	-8,4
2016/2012	-	-	55,1	-	-	31,3	-	-15,3

Fonte: Ministero del lavoro e delle politiche sociali - Comunicazioni obbligatorie SISCO

In termini di giornate di lavoro complessivamente previste, indicate al momento della stipula del contratto, l'incidenza dei contratti in somministrazione di breve durata sul complesso dei contratti di somministrazione a termine risulta in crescita nell'arco di tempo esaminato: dal 56% del 2012 al 58% del 2016. La loro durata media prevista è progressivamente diminuita passando da 13,8 giorni nel 2012 a 11,7 giorni nel 2016. Più dettagliatamente, se nel 2012 le attivazioni con durata prevista inferiore ai 6 giorni erano pari al 55,2% del totale delle attivazioni brevi, nel 2016 passano al 58,5%. Tale crescita è quasi totalmente imputabile alle attivazioni che prevedono una sola giornata, la cui incidenza cresce di quasi 3 punti percentuali dal 30,5% al 33,4%.¹⁷ Al contempo, si comprime sensibilmente la quota di attivazioni di breve durata che superano le 31 giornate previste: dal 16,2% al 12,7%.

Tavola 4.8 Lavoratori interessati da rapporti di lavoro somministrato di breve durata per principali caratteristiche anagrafiche – Anni 2012-2016 (valori assoluti e percentuali)

CARATTERISTICHE	2012		2013		2014		2015		2016	
	Valori assoluti	Valori percentuali								
SESSO										
Femmine	170.657	45,3	165.557	44,1	172.690	42,4	191.537	41,1	200.156	41,2
Maschi	205.935	54,7	210.059	55,9	234.664	57,6	274.175	58,9	285.425	58,8
CLASSI DI ETÀ'										
fino a 24	88.061	23,4	81.114	21,6	85.917	21,1	99.129	21,3	109.308	22,5
25-29	71.908	19,1	70.028	18,6	74.746	18,3	83.467	17,9	87.347	18,0
30-34	58.390	15,5	56.697	15,1	59.879	14,7	66.828	14,3	66.395	13,7
35-39	52.543	14,0	53.030	14,1	55.600	13,6	61.010	13,1	58.906	12,1
40-44	43.041	11,4	44.916	12,0	50.052	12,3	57.685	12,4	58.327	12,0
45-49	32.259	8,6	35.099	9,3	39.596	9,7	46.484	10,0	48.173	9,9
50-54	18.960	5,0	21.447	5,7	25.267	6,2	30.842	6,6	34.034	7,0
55 e oltre	11.430	3,0	13.285	3,5	16.297	4,0	20.267	4,4	23.091	4,8
CITTADINANZA										
Italiano	310.205	82,4	312.386	83,2	342.108	84,0	390.897	83,9	403.346	83,1
Straniero UE	22.214	5,9	21.149	5,6	21.695	5,3	23.760	5,1	24.852	5,1
Straniero Non UE	44.173	11,7	42.081	11,2	43.551	10,7	51.055	11,0	57.383	11,8
TOTALE	376.592	100,0	375.616	100,0	407.354	100,0	465.712	100,0	485.581	100,0

Fonte: Ministero del lavoro e delle politiche sociali - Comunicazioni obbligatorie SISCO

¹⁷ Un volume così elevato di attivazioni di lavoro somministrato per una sola giornata suggerisce che per alcune imprese il costo fisso degli adempimenti burocratici necessari ad attivare una missione è, in qualche modo, contenuto/ammortizzato.

L'effetto congiunto dell'incremento di attivazioni e della riduzione della loro durata media ha comportato che, pur essendo aumentato nel periodo osservato di oltre 100 mila unità il numero di lavoratori interessati ai RB di somministrazione, è aumentato anche il numero medio di attivazioni per individuo, passato da 2,9 a 3,5.

Quanto alle caratteristiche degli individui coinvolti, le componenti degli under 25 e dei 35-44enni sono quelle più numerose, concentrando, nel 2016, poco meno della metà dei lavoratori interessati da attivazioni con contratti di somministrazione di breve durata (Tavola 4.8). Nel corso del quinquennio è cresciuta l'incidenza relativa degli individui con più di 45 anni; in particolare è più che raddoppiato il numero di lavoratori over 55 interessati da contratti di somministrazione di breve durata. Quanto al genere, la componente maschile risulta prevalente e presenta nel periodo considerato un tasso di crescita doppio rispetto a quello femminile. Su dieci somministrati di breve durata otto hanno cittadinanza italiana.

Tavola 4.9 Rapporti in somministrazione: missioni di breve durata, imprese utilizzatrici e numero medio di utilizzo per settore di attività economica – Anni 2012-2016 (valori assoluti, distribuzione percentuale)

ANNO	Agricoltura (A)	Industria in senso stretto (B,C,D,E)	Costruzioni (F)	Commercio (G)	Alloggio e Ristoranti (I)	Altri servizi di mercato (H,J,K,L,M,N)	Altri servizi (O-U)	Totale
MISSIONI DI BREVE DURATA								
2012	10.367	364.362	18.915	217.977	171.194	247.280	74.601	1.104.696
2013	13.988	403.117	18.700	190.266	180.405	269.100	80.050	1.155.626
2014	17.159	456.986	21.973	221.689	209.129	270.990	95.730	1.293.656
2015	13.906	518.255	26.715	250.720	246.205	341.626	113.920	1.511.347
2016	12.534	565.294	32.592	290.215	259.847	421.988	133.038	1.715.508
IMPRESSE UTILIZZATRICI DI MISSIONI DI BREVE DURATA								
2012	438	25.577	2.810	6.422	2.430	6.965	7.623	52.265
2013	390	25.351	2.860	5.967	2.337	7.212	8.142	52.259
2014	468	26.556	2.892	5.934	2.160	7.299	8.354	53.663
2015	489	28.446	3.316	6.227	2.220	7.773	8.991	57.462
2016	508	29.170	3.808	6.441	2.336	7.649	10.000	59.912
NUMERO MEDIO DI MISSIONI PER IMPRESA UTILIZZATRICE								
2012	23,7	14,2	6,7	33,9	70,5	35,5	9,8	21,1
2013	35,9	15,9	6,5	31,9	77,2	37,3	9,8	22,1
2014	36,7	17,2	7,6	37,4	96,8	37,1	11,5	24,1
2015	28,4	18,2	8,1	40,3	110,9	44,0	12,7	26,3
2016	24,7	19,4	8,6	45,1	111,2	55,2	13,3	28,6

Fonte: Ministero del lavoro e delle politiche sociali - Comunicazioni obbligatorie SISCO

Bassa risulta la probabilità, per un contratto di somministrazione breve, di essere prorogato per un periodo significativo o interessato da una trasformazione a tempo indeterminato. Negli anni considerati¹⁸, infatti, confrontando durate previste e durate effettive i tassi di permanenza tra i RB non scendono mai al disotto del 94% mentre la quota di attivazioni prorogate con superamento dei 91 giorni rimane ancorata a valori intorno al 5%. Del tutto marginale, infine, è la quota di attivazioni transitate nella somministrazione a tempo indeterminato: non arriva a lambire l'1% e non ha risentito in maniera significativa degli incentivi promossi nel 2015.

Passando all'impiego dei lavoratori in somministrazione presso le imprese, il rapporto tra il numero di missioni e quello dei rapporti in somministrazione di breve durata è in media pressoché pari all'unità,

¹⁸ Dall'analisi è stata esclusa l'annualità 2016 perché la durata effettiva dei contratti "brevi" attivati nell'anno non era ancora compiutamente osservabile al momento del trattamento dei dati utilizzati.

indicando la contestuale attivazione di un rapporto di lavoro in somministrazione in risposta ad una domanda di lavoro per periodi brevi.

L'analisi delle missioni consente di evidenziare che la richiesta di somministrazione per brevi periodi risponde a fabbisogni occupazionali legati prevalentemente alla stagionalità o a picchi produttivi. La somministrazione breve viene richiesta soprattutto nel settore dei servizi, che concentra due missioni di breve durata su tre, in particolare negli ambiti del commercio e degli alloggi e ristorazione. Tali settori – pur diminuendo di peso relativo nel corso del periodo considerato in favore di altri servizi di mercato (trasporto, comunicazione, attività finanziarie e servizi alle imprese) – congiuntamente assorbono nel 2016 circa un terzo delle missioni brevi. La quota restante di missioni di breve durata è assorbita dall'industria in senso stretto mentre marginale risulta il peso di costruzioni e agricoltura (Tavola 4.9).

Tavola 4.10 Imprese interessate da almeno una missione di breve durata, numero medio di missioni nell'anno, durata media della missione per classe dimensionale dell'impresa utilizzatrice – Anni 2012-2016 (composizione percentuale, valori medi)

ANNO	fino a 9 dipendenti	da 10 a 15	da 16 a 49	da 50 a 249	250 e oltre
IMPRESSE UTILIZZATRICI DI MISSIONI DI BREVE DURATA					
2012	43,0	14,8	23,3	14,7	4,2
2013	43,7	14,8	22,9	14,5	4,1
2014	43,2	15,0	23,5	14,3	4,0
2015	43,4	15,2	23,3	14,2	4,0
2016	43,4	15,2	23,5	14,0	3,9
NUMERO MEDIO DI MISSIONI NELL'ANNO					
2012	5,5	9,0	13,0	36,5	231,3
2013	6,0	9,2	15,0	41,0	229,7
2014	6,5	10,4	16,0	44,0	258,8
2015	6,4	10,8	16,0	49,2	296,0
2016	6,4	11,0	17,0	53,2	340,6
DURATA MEDIA DELLA MISSIONE (IN GIORNI)					
2012	17,1	16,4	17,5	15,4	10,4
2013	16,5	16,9	16,5	15,0	10,5
2014	16,2	16,0	16,2	15,1	10,3
2015	15,3	15,6	16,3	14,1	9,7
2016	13,7	14,6	14,1	13,0	9,3

Fonte: Ministero del lavoro e delle politiche sociali - Comunicazioni obbligatorie SISCO, Inps –Uniemens e Dmag

Le imprese che hanno attivato missioni in somministrazione di breve durata sono aumentate passando da circa 52 mila nel 2012 a quasi 60 mila nel 2016. E' aumentato anche il numero medio di missioni per impresa, passato da 21 missioni brevi per ditta utilizzatrice nel 2012 a 29 nel 2016. Significativa è la variabilità tra i diversi settori: nel 2016 si passa dalle 111 missioni brevi per ditta utilizzatrice nel settore dell'alloggio e della ristorazione a 9 missioni brevi per ditta nelle costruzioni. Valori superiori alla media si osservano anche nel commercio e negli altri servizi di mercato, dove ogni ditta utilizzatrice mediamente attiva, rispettivamente, 45 e 55 missioni brevi nell'anno; nell'industria in senso stretto, l'analogo valore è pari a 19 missioni brevi.

Dal punto di vista territoriale, la quota maggiore di missioni in somministrazione di breve durata è attivata nel Nord-ovest con il 37,4% (2016), seguito dal Nord-est e dal Centro con quote intorno al 23%; il Mezzogiorno pesa per il 15%. Nel periodo considerato è il Nord, in particolare il Nord-est, a registrare la crescita più sostenuta.

Sono in gran parte le imprese di piccole dimensioni a ricorrere al lavoro in somministrazione di breve durata. Tra le imprese utilizzatrici, infatti, oltre 4 su 10 non raggiungono i 10 dipendenti, mentre risultano marginali quelle appartenenti alla classe dimensionale maggiore¹⁹. Ma a dispetto della numerosità, sono queste ultime a movimentare principalmente il mercato delle missioni inferiori ai 91 giorni, con un numero di attivazioni medie per impresa che, nel 2016, risulta essere di oltre 50 volte più elevato di quanto registrato per le più piccole. Ciò si traduce, per lo stesso anno, in oltre 764 mila missioni brevi riconducibili a imprese con almeno 250 dipendenti, pari al 45,3% del complessivo volume di missioni brevi attivate nell'anno, e al 35% in termini di giornate complessivamente previste (Tavola 4.10).

Sono, peraltro, proprio le grandi imprese a registrare la minor durata media per missione: nel complesso essa decresce all'aumentare del numero di dipendenti. Al contempo, come già evidenziato in precedenza, il numero delle attivazioni medie e la durata delle stesse hanno conosciuto andamenti opposti nel periodo considerato e questo a prescindere dalla classe dimensionale di appartenenza delle imprese: per tutte, infatti, si registra una riduzione della durata media delle missioni ed un aumento del numero di missioni attivate nell'anno.

4.3.3 I rapporti di lavoro intermittente

Tra il 2011 e il 2012 i rapporti di lavoro intermittente²⁰ raggiungono la loro massima diffusione, in seguito ad un quadriennio di continua crescita. Nel 2012 le imprese che avevano utilizzato almeno un rapporto di lavoro intermittente risultavano circa 200 mila (Tavola 4.11) con circa 740 mila rapporti di lavoro intermittente²¹ relativi a circa 670 mila lavoratori. Dopo il varo della l. 92/2012 l'inversione è assai rapida e consistente: nel 2013 la flessione è del 44% per le imprese e del 40% per i lavoratori. La contrazione, a ritmi decrescenti, è proseguita fino al 2016. In cinque anni le imprese ricorrenti al lavoro intermittente sono diminuite di due terzi e i lavoratori coinvolti risultano più che dimezzati.

Nel contempo però è aumentata l'intensità del ricorso al lavoro intermittente nelle imprese che hanno continuato ad utilizzarlo (Tavola 4.12): crescono sia il numero di rapporti attivati per impresa (da 4 a 6) sia le giornate retribuite (da 140 a 260) sia la somma conseguente delle retribuzioni erogate²² (da 6.200 euro a 12.100 euro per impresa).

Minore, ma dello stesso segno, l'effetto sui lavoratori: per ciascun lavoratore coinvolto in rapporti di *job on call* è aumentato il numero di giornate retribuite (da 42 a 54) e la retribuzione media annua da 1.800 a

¹⁹ L'individuazione della dimensione d'impresa è stata resa possibile attraverso l'aggancio dei dati delle CO agli archivi Inps Uniemens e Dmag. Tale operazione non è stata completata per circa 10mila imprese (pari al 3,9% del totale) che pertanto sono state escluse dalle analisi sulla distribuzione per classi dimensionali.

²⁰ Il contratto di lavoro intermittente (o *job on call*) introdotto con l.30/2003 è stato sottoposto a diverse modifiche normative. Dopo la quasi totale abrogazione nel 2007 (l.247/2007, art. 1, co. 45, attuazione del Protocollo sul welfare) è stato reintrodotta nell'anno seguente dal d.l.112/2008, art. 39, co. 11 convertito con l. 133/2008 e con l.92/2012, artt. 21 e 22 ampiamente revisionato. In particolare: l'applicazione del contratto con riferimento a periodi predeterminati è esclusivamente subordinata alla contrattazione collettiva (circ. 20/2012 Ministero del Lavoro); prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni, il datore di lavoro deve comunicarne la durata alla Direzione territoriale del lavoro competente, mediante sms, fax o posta elettronica.

²¹ Il rapporto di lavoro intermittente è individuato dalla coppia univoca lavoratore/impresa nel corso dell'anno osservato: non ci si basa quindi sull'identificazione dell'intervallo tra un'assunzione e una cessazione, assai poco significativo nel caso del lavoro intermittente. La maggior numerosità dei rapporti di lavoro rispetto ai lavoratori dipende perciò unicamente dal fatto che il medesimo lavoratore nell'arco del medesimo anno può aver lavorato per più imprese.

²² In tutto il capitolo il valore della retribuzione lorda corrisponde all'imponibile previdenziale.

2.500 euro.²³ I rapporti di lavoro intermittente si estendono mediamente per quattro-cinque mesi con un utilizzo, nei mesi di effettivo ricorso, salito da circa 9 giornate nel 2012 a oltre 10 nel 2016. La retribuzione media per giornata è passata da 43,5 euro nel 2012 a 46,5 euro nel 2016: si tratta di un valore largamente inferiore a quello complessivo dei lavoratori dipendenti del settore privato e prossimo piuttosto a quello dei lavoratori part time.²⁴

Tavola 4.11 Lavoro intermittente: principali grandezze – Anni 2012-2016 (valori assoluti)

ANNO	Imprese interessate da almeno un rapporto di lavoro nell'anno	Rapporti di lavoro	Lavoratori	Giornate retribuite	Retribuzione imponibile
2012	199.578	739.105	671.708	28.507.994	1.239.899.775
2013	110.853	446.202	402.482	20.022.081	853.610.148
2014	83.354	390.219	345.985	18.379.857	815.672.805
2015	68.288	355.840	312.073	16.781.179	772.463.624
2016	61.081	342.386	295.411	15.923.044	739.947.367

Fonte: Inps- Osservatorio statistico sui Lavoratori Dipendenti

Tavola 4.12 Lavoro intermittente: valori medi annui per impresa e per lavoratore delle principali grandezze- Anni 2012-2016 (valori assoluti)

ANNO	Valori medi per impresa			Valori medi per lavoratore		
	Rapporti di lavoro	Giornate retribuite	Retribuzione imponibile	Rapporti di lavoro	Giornate retribuite	Retribuzione imponibile
2012	3,7	143	6.213	1,1	42	1.846
2013	4,0	181	7.700	1,1	50	2.121
2014	4,7	221	9.786	1,1	53	2.358
2015	5,2	246	11.312	1,1	54	2.475
2016	5,6	261	12.114	1,2	54	2.505

Fonte: Inps- Osservatorio statistico sui Lavoratori Dipendenti

Nel 2016 le imprese del comparto di alloggio e ristorazione rappresentano poco meno della metà di quelle che ricorrono a contratti intermittenti e il 20% circa è costituito da imprese commerciali (Tavola 4.13). Altri ambiti con rilevante ricorso al lavoro intermittente sono i trasporti (è il comparto con la contrazione più bassa, segnale di una domanda orientata precisamente a questa tipologia contrattuale) e l'insieme di altri settori terziari. Da sottolineare l'espansione in controtendenza del numero di rapporti di lavoro e di giornate retribuite nel comparto degli altri servizi di mercato.

Valutando il lavoro intermittente in termini di unità di lavoro annue²⁵, si può stimare che nel 2016 genera 51 mila posizioni di lavoro equivalenti; erano più di 90 mila nel 2012, circa la metà nel comparto di alloggio e ristorazione, comparto che ha registrato una forte contrazione (-54%).

²³ Non si tratta della retribuzione annua complessiva di ciascun lavoratore: in questo contesto si fa riferimento sempre ed esclusivamente alla retribuzione derivante dalla tipologia di rapporti di lavoro analizzati.

²⁴ Secondo il Rapporto annuale 2016 Inps (pag. 33) la retribuzione media giornaliera risultava nel 2016 pari a 84 euro per l'insieme dei lavoratori dipendenti del settore privato mentre per i soli lavoratori a part time si fermava a 48 euro.

²⁵ Per ottenere le unità di lavoro equivalenti il numero di giornate retribuite è stato diviso per 312 conformemente ai criteri utilizzati nelle elaborazioni degli Osservatori Inps.

Tavola 4.13 Lavoro intermittente: imprese utilizzatrici per classe dimensionale (in termini di dipendenti) e settore di attività economica- Anni 2012 e 2016 (valori assoluti e variazioni percentuali)

CARATTERISTICHE	2012			2016			Variazione percentuale 2016/2012		
	Imprese	Rapporti di lavoro	Unità di lavoro full year	Imprese	Rapporti di lavoro	Unità di lavoro full year	Imprese	Rapporti di lavoro	Unità di lavoro full year
DIMENSIONE AZIENDALE									
fino a 15	182.843	499.631	59.331	51.596	140.639	21.642	-71,8	-71,9	-63,5
oltre 15	16.735	239.474	31.976	9.485	201.747	29.361	-43,3	-15,8	-8,2
SETTORE DI ATTIVITA' ECONOMICA									
Agricoltura, Silvicoltura e Pesca (A)	776	1.801	250	185	470	83	-76,2	-73,9	-66,8
Industria in senso stretto (B, C, D, E)	24.556	53.678	8.312	6.666	14.406	2.817	-72,9	-73,2	-66,1
Costruzioni (F)	8.364	13.990	1.855	2.716	4.885	759	-67,5	-65,1	-59,1
Commercio (G)	39.545	77.405	12.355	9.588	25.929	4.827	-75,8	-66,5	-60,9
Trasporti (H)	7.555	23.508	4.197	4.340	14.625	2.671	-42,6	-37,8	-36,4
Alloggi e ristoranti (I)	92.380	430.054	45.416	28.342	140.011	21.101	-69,3	-67,4	-53,5
Altri servizi di mercato (J, K, L, M, N)	8.946	66.100	9.310	3.771	104.428	13.067	-57,8	58,0	40,4
Altri servizi (O, P, Q, R, S, T, U)	17.456	72.569	9.676	5.473	37.632	5.710	-68,6	-48,1	-41,0
Totale	199.578	739.105	91.372	61.081	342.386	51.035	-69,4	-53,7	-44,1

Fonte: Inps- Osservatorio statistico sui Lavoratori Dipendenti, Osservatorio statistico sulle imprese

Le imprese per le quali il ricorso al lavoro intermittente è inferiore a un'unità annua di lavoro equivalente sono circa il 90%. Le poche grandi imprese utilizzatrici di lavoro intermittente (oltre 50 lavoratori) sono diminuite da 782 nel 2012 a 573 nel 2016 ma è aumentato il numero medio di unità di lavoro equivalenti da esse attivato: da 16 nel 2012 a circa 29 nel 2016.

Le imprese che almeno in un anno - del quinquennio osservato - hanno fatto ricorso al lavoro intermittente sono circa 254 mila. Per oltre la metà di esse si è trattato di un'esperienza limitata ad un anno solo, quindi occasionale. L'incidenza delle imprese che sono ricorse sistematicamente a tale tipologia contrattuale - poco più di 28 mila - è pari all'11%. I lavoratori coinvolti sono quasi 1,2 milioni, di cui il 60% è presente un solo anno e il 4% in tutti gli anni osservati. Il numero medio di giornate di lavoro intermittente attivate dalle circa 28 mila imprese ricorrenti ogni anno risulta stabile, corrispondendo mediamente a poco più di un'unità di lavoro *full year*: il peso delle imprese persistenti sul volume complessivo di domanda di lavoro intermittente è aumentato, passando dal 40% del 2012 al 60% dell'ultimo triennio.

Tra i lavoratori interessati da rapporti di lavoro intermittente (Tavola 4.14) risulta sempre maggioritaria la quota delle donne e crescente quella degli italiani (dall'81% del 2012 all'83% del 2016). Nonostante la normativa preveda restrizioni all'utilizzo di lavoratori delle classi di età centrali (24-54 anni), questi rappresentano più della metà (58,0% nel 2016) del totale.

Anche con riferimento ai lavoratori la contrazione è stata più accentuata per le presenze marginali (i lavoratori con meno di un mese di lavoro intermittente sono calati del 60%) in confronto ai lavoratori con impieghi di durata maggiore, corrispondenti a oltre 6 mesi (-27%).

Tavola 4.14 Lavoro intermittente: lavoratori per principali caratteristiche anagrafiche- Anni 2012-2016 (valori assoluti e composizioni percentuali)

CARATTERISTICHE	2012	2013	2014	2015	2016	2012	2016
	Valori assoluti					Composizioni percentuali	
SESSO							
Femmine	357.975	212.304	179.358	159.812	150.549	53,3	51,0
Maschi	313.733	190.178	166.627	152.261	144.862	46,7	49,0
NAZIONALITA'							
Italiano (a)	545.712	336.728	289.314	260.084	246.155	81,2	83,3
Straniero UE	76.500	39.928	33.616	30.135	27.639	11,4	9,4
Straniero non UE	49.496	25.826	23.055	21.854	21.617	7,4	7,3
CLASSE DI ETA'							
fino a 24	205.791	123.789	101.952	87.898	83.986	30,6	28,4
25 - 29	106.141	64.160	57.069	52.144	48.542	15,8	16,4
30 - 44	188.971	110.388	97.183	88.594	81.884	28,1	27,7
45 - 49	51.639	28.922	25.008	23.329	22.421	7,7	7,6
50 - 54	38.103	21.966	18.893	18.276	18.414	5,7	6,2
55 e oltre	81.063	53.257	45.880	41.832	40.164	12,1	13,6
TOTALE	671.708	402.482	345.985	312.073	295.411	100,0	100,0

Fonte: Inps- Osservatorio statistico sui Lavoratori Dipendenti

4.3.4 Collaborazioni (collaborazioni a progetto, collaborazioni occasionali, collaborazioni coordinate e continuative)

Il lavoro parasubordinato è divenuto oggetto di specifica attenzione con l'istituzione della Gestione Separata prevista dalla legge di riforma del sistema pensionistico n. 335 del 1995 (Legge Dini), finalizzata ad estendere le tutele pensionistiche ai "soggetti che esercitano per professione abituale, ancorché non esclusiva, attività di lavoro autonomo [...] nonché i titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa". Al riguardo, la normativa è stata oggetto di continui cambiamenti²⁶.

Il numero complessivo di lavoratori parasubordinati contribuenti nell'anno alla Gestione Separata (incluso quindi tutte le tipologie di rapporto di lavoro: dagli amministratori ai collaboratori, inclusi dottorandi, assegnisti, ecc.) ha raggiunto un picco nel 2007 (quasi 1,7 milioni), anche in seguito ad alcuni provvedimenti normativi che hanno imposto l'iscrizione a particolari figure (ad esempio i volontari del servizio civile). Il numero di lavoratori si è poi assestato attorno a quota 1,4 milioni, per iniziare quindi un progressivo declino, fino a scendere nel 2016 sotto la soglia del milione.

Tra gli assicurati alla Gestione Separata ("parasubordinati", secondo una terminologia assai diffusa) il sottoinsieme delle collaborazioni (a progetto, occasionali, coordinate e continuative²⁷) rappresentava una

²⁶ In particolare, per il periodo oggetto di analisi (2012-2016) hanno influito, direttamente o indirettamente, sui trend del lavoro parasubordinato: la riforma del mercato del lavoro del 2012 (legge n. 92, c.d. Riforma Fornero, in particolare i commi dal 23 al 27 dell'art. 1) ha modificato la collaborazione a progetto intervenendo, in senso restrittivo, soprattutto per evitare le "false" collaborazioni, vale a dire la non corrispondenza della fattispecie giuridica alle modalità concrete di svolgimento dell'attività lavorativa; l'esonero dai versamenti contributivi previsto dalla Stabilità 2015 (legge 190/2014, art.1, c.118) ha introdotto per le imprese private non agricole la possibilità di beneficiare di un esonero dei versamenti contributivi per 36 mesi nel caso di assunzioni o trasformazioni a tempo indeterminato avvenute nel 2015: ciò ha rimodulato nettamente il differenziale di "appeal", in termini di costo del lavoro, tra parasubordinato e dipendente; le disposizioni del *Jobs Act* (decreto legislativo n. 81 del 2015) a far data dal 1 gennaio 2016 hanno imposto "la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro": tale disposizioni hanno comportato una rilevante "stretta" alle collaborazioni.

²⁷ Le altre categorie non sono state prese in considerazione perché, oltre ad essere estremamente eterogenee, non risultano caratterizzate in modo rilevante da prestazioni di breve/brevissima durata.

quota pari a circa il 50% nel 2012, progressivamente diminuita fino a rappresentare appena il 30% nel 2016. Il numero di collaborazioni era pari a circa 900 mila nel biennio 2010-2011 ma già nel 2012 la numerosità era scesa a circa 850 mila, e con un trend negativo del 20% circa su base periodale, è arrivata a 320 mila nel 2016.²⁸

Le collaborazioni "brevi"²⁹ rappresentano il 56% delle collaborazioni in termini di numerosità ma valgono appena l'11% in termini di redditi. Nel 2012 i datori di lavoro che avevano utilizzato una collaborazione "breve" erano poco meno di 100 mila (Tavola 4.15) e avevano attivato circa 423 mila lavoratori, originando complessivamente circa 470 mila rapporti di lavoro.

Tavola 4.15 Collaborazioni brevi: principali grandezze – Anni 2012-2016 (valori assoluti e reddito in euro)

ANNO	Datori di lavoro interessati da almeno un rapporto di lavoro	Rapporti di lavoro	Lavoratori	Reddito imponibile	Mesi retribuiti (a)
2012	97.675	472.987	423.038	838.087.718	1.616.157
2013	78.913	379.436	342.994	663.513.233	1.219.109
2014	71.400	349.085	317.582	611.454.399	1.140.909
2015	54.848	283.108	259.561	511.280.544	942.282
2016	26.759	190.539	172.738	314.884.357	606.835

(a) Non si tratta dei mesi retribuiti così come definiti per i lavoratori dipendenti, bensì dei mesi di presentazione della denuncia retributiva mensile. Nei casi in cui, quindi, un lavoratore abbia lavorato due mesi e sia stato pagato in un'unica soluzione, è presente una sola denuncia mensile.

Fonte: Inps- Osservatorio statistico sui Lavoratori Parasubordinati

Nei cinque anni esaminati le collaborazioni brevi si sono più che dimezzate in termini di lavoratori interessati e i committenti si sono ridotti a circa un quarto.

Come per i lavoratori intermittenti, anche per le collaborazioni brevi alla diminuzione del numero ha fatto da contraltare un aumento dell'intensità media di impiego. Infatti per i datori di lavoro risultano aumentati tanto i rapporti attivati (in media da 4,8 a 7,1) che i mesi retribuiti (da 16,5 a 22,7) e il monte retributivo medio (da 8.580 a 11.767). Quest'ultimo è aumentato soprattutto nel 2016, contestualmente alla crescita del numero medio di mesi retribuiti per committente. I corrispondenti indicatori per i lavoratori sono invece rimasti sostanzialmente costanti, anzi risultano in leggera flessione nel 2016.

Il ricorso alle collaborazioni brevi è notevolmente diminuito nel periodo 2012-2016, anno dopo anno, con un'accelerazione nel 2016 da ascrivere al Jobs Act; la contrazione è stata maggiore dal lato della domanda, che si è fortemente auto selezionata, piuttosto che dell'offerta. Dal lato dei lavoratori, la durata media dei rapporti e la retribuzione media hanno mostrato oscillazioni di modesta entità.

I datori di lavoro che hanno fatto ricorso alle collaborazioni brevi sono stati 98 mila nel 2012 e 27 mila nel 2016. Nel 60% dei casi hanno utilizzato, nel corso di un anno, un solo collaboratore e soltanto il 12-14% oltre 5 collaboratori.

Analizzando le diverse tipologie di committenti di collaborazioni brevi, circa l'80% è formato da imprese private con dipendenti (Tavola 4.16). Tra esse, la quota con una dimensione media inferiore a 10 dipendenti era del 66% nel 2012 mentre risulta del 58% nel 2016: la quota delle piccolissime imprese è quindi ancora maggioritaria ma in flessione.

²⁸ I dati del periodo 2012-2016 sono un'elaborazione al 30.9.2017 della base dati dell'Osservatorio Statistico on-line dei Lavoratori Parasubordinati dell'INPS. I dati relativi al 2016 sono ancora provvisori.

²⁹ Le collaborazioni (a progetto, occasionali, coordinate e continuative) sono definite "brevi" in presenza di una retribuzione del lavoratore inferiore, nell'anno, a 5 mila euro con un singolo committente.

Tavola 4.16 Collaborazioni brevi: committenti (imprese private) per classe dimensionale (in termini di dipendenti) e settore di attività economica - Anni 2012 e 2016 (valori assoluti e variazioni percentuali)

CARATTERISTICHE	2012			2016			Variazione percentuale 2016/2012		
	Imprese	Rapporti di lavoro nell'anno	Mesi retribuiti nell'anno (a)	Imprese	Rapporti di lavoro nell'anno	Mesi retribuiti* nell'anno	Imprese	Rapporti di lavoro nell'anno	Mesi retribuiti nell'anno (a)
DIMENSIONE AZIENDALE									
da 1 a 9	50.247	169.367	596.877	9.651	48.492	172.273	-80,8	-71,4	-71,1
da 10 a 15	8.226	43.860	149.601	1.853	12.560	42.381	-77,5	-71,4	-71,7
da 16 a 49	10.549	77.300	250.596	2.608	24.872	75.744	-75,3	-67,8	-69,8
da 50 a 249	5.675	76.058	250.876	1.784	29.288	82.043	-68,6	-61,5	-67,3
250 e oltre	1.555	47.080	167.021	639	22.247	69.513	-58,9	-52,7	-58,4
SETTORE DI ATTIVITA' ECONOMICA									
Agricoltura, Silvicultura e Pesca (A)	847	2.610	6.903	211	479	976	-75,1	-81,6	-85,9
Industria in senso stretto (B, C, D, E)	11.067	20.348	69.934	2.067	3.199	10.602	-81,3	-84,3	-84,8
Costruzioni (F)	4.547	9.472	31.848	799	1.661	5.682	-82,4	-82,5	-82,2
Commercio (G)	11.443	28.668	105.095	1.956	7.488	27.562	-82,9	-73,9	-73,8
Trasporti (H)	1.936	6.269	25.024	445	1.033	3.563	-77,0	-83,5	-85,8
Alloggio e ristorazione (I)	3.669	8.889	31.421	742	1.770	6.529	-79,8	-80,1	-79,2
Altri servizi di mercato (J, K, L, M, N)	22.540	193.450	665.020	4.691	72.858	254.487	-79,2	-62,3	-61,7
Altri servizi (O, P, Q, R, S, T, U)	20.203	143.959	479.726	5.624	48.971	132.553	-72,2	-66,0	-72,4
Totale	76.252	413.665	1.414.971	16.535	137.459	441.954	-78,3	-66,8	-68,8

(a) Non si tratta dei mesi retribuiti così come definiti per i lavoratori dipendenti, bensì dei mesi di presentazione della denuncia retributiva mensile. Nei casi in cui, quindi, un lavoratore abbia lavorato due mesi e sia stato pagato in un'unica soluzione, è presente una sola denuncia mensile.

Fonte: Inps-Osservatorio statistico sui Lavoratori Parasubordinati, Osservatorio statistico sulle imprese

Le caratteristiche anagrafiche dei collaboratori nel periodo osservato sono rimaste sostanzialmente invariate a parte la distribuzione per età, nel 2016 spostata verso le classi superiori, segno, oltre che dei processi di invecchiamento della forza lavoro, anche delle difficoltà per i giovani a inserirsi nel mercato del lavoro: i collaboratori under 30 erano il 39% nel 2012 e sono scesi al 31% nel 2016; la quota delle donne è sempre rimasta vicina al 60%.

I lavoratori che prestano collaborazioni brevi presentano indici elevati di turn-over: ogni anno per circa un terzo dei collaboratori il rapporto di collaborazione è al tempo stesso il primo e l'ultimo nell'ambito della loro carriera lavorativa; la continuità di collaborazioni brevi per tutto il quinquennio osservato è registrata per un quarto dei collaboratori.

4.3.5 I professionisti della Gestione Separata

I dati della Gestione Separata consentono di analizzare dinamica e caratteristiche dei cosiddetti professionisti senza cassa³⁰, che esercitano per professione abituale un'attività di lavoro autonomo e che possono includere quelle "partite Iva" marginali cui spesso si fa riferimento nel dibattito sulle forme di precarietà annidate al di fuori dei contratti di lavoro dipendente.³¹

³⁰ Con la dizione "senza cassa" si intendono in primo luogo i professionisti sprovvisti di cassa previdenziale, quindi anche (casistica minore) i professionisti con cassa previdenziale limitatamente ai redditi esclusi da contribuzione pensionistica alla propria cassa.

³¹ Per questi professionisti ovviamente non è disponibile l'informazione sui committenti; inoltre il versamento dei contributi è direttamente a loro carico e pertanto segue il meccanismo e la tempistica degli acconti e del saldo IRPEF: ciò implica l'assenza di un flusso mensile di informazioni. L'analisi è condizionata da questi aspetti amministrativi e quindi è necessariamente concentrata sui lavoratori (non sui rapporti di lavoro) mentre il numero di mesi retribuiti è ottenuto indirettamente, a partire dai dati di reddito.

Il numero dei professionisti assicurati alla Gestione Separata è cresciuto continuamente negli anni (295 mila nel 2012, 327 mila nel 2016) mentre il loro reddito annuo medio è continuamente diminuito (da 18.250 a 15.450 euro)³². Ciò potrebbe indicare, oltre all'effetto della crisi sui redditi, anche un "effetto sostituzione" legato alle norme via via più restrittive in materia di collaborazioni³³. La crescita del numero di professionisti è totalmente ascrivibile all'incremento del numero di professionisti "brevi" o, meglio, marginali, individuati sulla base di un imponibile annuale inferiore a 5 mila euro.

Tra il 2012 e il 2016 i professionisti marginali sono passati da 74 mila a 102 mila (Tavola 4.17) con una crescita attorno al 40%, a fronte di un +1% dei professionisti con oltre 5 mila euro di reddito.

Tavola 4.17 Professionisti marginali: principali grandezze– Anni 2012-2016 (valori assoluti e reddito in euro)

ANNO	Lavoratori	Reddito imponibile	Reddito medio	Mesi retribuiti (a)
2012	73.677	173.278.766	2.352	176.762
2013	78.776	186.850.788	2.372	186.274
2014	89.197	197.819.261	2.218	200.323
2015	92.968	209.759.106	2.256	210.905
2016	102.474	237.874.351	2.321	236.687

(a) Non si tratta dei mesi retribuiti così come definiti per i lavoratori dipendenti, né come definiti per i collaboratori, perché per i professionisti non si ha alcuna informazione né sulla durata né sulla cadenza mensile dei pagamenti. Utilizzando la metodologia dell'Osservatorio Statistico on-line dell'INPS si è proceduto ad una trasformazione dell'imponibile in mesi, assumendo che una retribuzione uguale o maggiore al reddito minimale dei commercianti equivalga a un anno pieno.

Fonte: Inps- Osservatorio statistico sui Lavoratori Parasubordinati

Analogamente, la performance del reddito medio dei marginali (-1%) risulta decisamente meno negativa di quella di coloro che percepiscono più di 5 mila euro (-9%). Il reddito medio dei professionisti marginali è rimasto attorno a 2.300 euro, oscillando in maniera poco significativa nel quinquennio esaminato.

L'analisi delle caratteristiche dei professionisti marginali evidenzia una quota prevalente di uomini (situazione inversa rispetto a quella osservata tra i collaboratori) e una quota di stranieri pari all'8%, valore allineato all'incidenza media sull'occupazione complessiva (Tavola 4.18). Riguardo agli indicatori di turnover per i professionisti la persistenza è elevata, riflettendo il fatto che l'apertura di una posizione di partita Iva implica o induce un posizionamento più duraturo sul mercato del lavoro.

La distribuzione territoriale è rimasta invariata nel quinquennio: 50% nel Nord, poco più del 25% al Centro, poco meno del 25% nel Mezzogiorno.

È invalso l'uso di definire "concorrenti"³⁴ (il 29,3% del totale) i soggetti iscritti alla Gestione Separata e assicurati presso altre forme previdenziali obbligatorie o titolari di pensione, "esclusivi" (70,7%) i soggetti esclusivamente iscritti alla Gestione Separata e quindi privi di altra tutela previdenziale obbligatoria.

³² I dati del periodo 2012-2016 sono un'elaborazione al 30.9.2017 della base dati dell'Osservatorio Statistico on-line dei Lavoratori Parasubordinati dell'Inps. I dati relativi al 2016 sono ancora provvisori; quelli definitivi potranno presentare differenze non trascurabili per i professionisti. È probabile pertanto che la caduta del reddito medio sia sovrastimata nelle valutazioni qui presentate, come pure la numerosità dei professionisti marginali: ciò tuttavia non mette in discussione il trend generale.

³³ Dai dati non emerge invece un "effetto sostituzione" per i lavoratori: dei 423 mila collaboratori brevi del 2012, solo 2 mila risultano professionisti brevi l'anno successivo, e poco più di 3 mila a distanza di più tempo. Valori analoghi si ottengono per le successive "coorti" di collaboratori brevi.

³⁴ I "concorrenti" versano solo contribuzione Ivs mentre gli "esclusivi" versano anche un'apposita contribuzione aggiuntiva per la copertura delle prestazioni di maternità, degli assegni al nucleo familiare e per la tutela della malattia. Gli esclusivi si sono ridimensionati passando dall'84% del 2012 al 78% del 2016.

Tavola 4.18 Professionisti marginali: lavoratori per principali caratteristiche anagrafiche e turnover- Anni 2012-2016 (valori assoluti e composizioni percentuali)

CARATTERISTICHE	2012	2013	2014	2015	2016	2012	2016 (a)
	Valori assoluti					Composizioni percentuali	
SESSO							
Femmine	33.028	35.637	40.618	42.794	48.260	44,8	47,1
Maschi	40.649	43.139	48.579	50.174	54.214	55,2	52,9
MODALITA'							
concorrenti	23.460	24.517	26.532	27.511	29.986	31,8	29,3
esclusivi	50.217	54.259	62.665	65.457	72.488	68,2	70,7
NAZIONALITA'							
Italiano	68.192	72.989	82.856	85.885	94.306	92,6	92,0
Straniero UE	2.139	2.214	2.290	2.408	2.688	2,9	2,6
Straniero non UE	3.346	3.573	4.051	4.675	5.480	4,5	5,3
CLASSE DI ETA'							
fino a 24	3.136	3.473	4.943	4.928	4.490	4,3	4,4
25-29	9.692	10.994	13.637	14.039	14.625	13,2	14,3
30-39	23.711	25.169	27.858	28.939	32.290	32,2	31,5
40-49	18.652	19.518	21.215	22.151	25.056	25,3	24,5
50-59	10.803	11.503	12.838	13.743	15.760	14,7	15,4
60-64	3.651	3.772	4.005	4.062	4.564	5,0	4,5
65 anni e oltre	4.032	4.347	4.701	5.106	5.689	5,5	5,6
TURNOVER- RIFERIMENTO ANNO							
primo e ultimo	3.527	2.981	3.754	4.449	28.071	4,8	4,8
primo ma non ultimo	21.160	19.717	25.160	23.010	0	28,7	24,8
ultimo ma non primo	14.996	17.056	18.484	22.071	74.403	20,4	23,7
né primo né ultimo	33.994	39.022	41.799	43.438	0	46,1	46,7
RIPARTIZIONE GEOGRAFICA							
Nord-ovest	21.930	23.358	26.965	28.453	31.218	29,8	30,5
Nord-est	13.848	14.738	17.290	18.111	19.546	18,8	19,1
Centro	19.541	20.909	23.231	24.356	26.948	26,5	26,3
Sud	12.992	14.036	15.484	15.640	17.352	17,6	16,9
Isole	5.366	5.735	6.227	6.408	7.410	7,3	7,2
TOTALE	73.677	78.776	89.197	92.968	102.474	100,0	100,0

(a) I dati per il turn-over si riferiscono all'anno 2015

Fonte: Inps- Osservatorio statistico sui Lavoratori Parasubordinati

4.3.6 Il lavoro accessorio (voucher)³⁵

Il numero di prestatori di lavoro accessorio³⁶ (d'ora in poi: prestatori) è cresciuto continuamente: era inferiore a 100 mila prima del 2010, è salito a 215 mila nel 2011 e quasi 1,8 milioni nel 2016³⁷. Una crescita continua e notevolissima, anche se a ritmi decrescenti a partire dal 2015, arrestatosi a fine 2016 per effetto dei provvedimenti sulla cosiddetta tracciabilità. Nel quinquennio 2012-2016 i committenti sono quadruplicati e i rapporti di lavoro quintuplicati (Tavola 4.19).

Di incerta lettura i segnali ricavabili dagli indicatori di intensità, perché le norme e le procedure hanno reso sempre più stringente la comunicazione della durata in giorni e quindi hanno condizionato il passaggio da un'indicazione che potremmo definire "di default" di circa 30 giorni (dal primo all'ultimo del mese) a

³⁵ Per un'analisi di dettaglio si rinvia a: Anastasia B., Bombelli S., Maschio S (2016); Anastasia B., Bombelli S. (2017) entrambi in www.inps.it e www.venetolavoro.it.

³⁶ I voucher sono stati aboliti a marzo 2017 con il decreto legge n. 25. Il valore nominale di ogni singolo voucher era di 10 euro: 7,50 come compenso per il lavoratore, 1,30 euro di contribuzione Inps, 70 centesimi a copertura del premio Inail per gli infortuni sul lavoro, e infine 50 centesimi per il costo di gestione del servizio.

³⁷ I dati del periodo 2012-2016 sono un'elaborazione al 30.9.2017 della base dati dell'Osservatorio Statistico on-line del Lavoro Accessorio dell'Inps.

un'indicazione più realistica, con conseguente contrazione dell'ampiezza del periodo indicato per lo svolgimento delle attività di lavoro accessorio.

Tavola 4.19 Lavoro accessorio: principali grandezze- Anni 2012-2016 (valori assoluti e reddito in euro)

ANNO	Datori di lavoro interessati da almeno un rapporto di lavoro	Rapporti di lavoro	Lavoratori	Reddito imponibile (a)	Giornate retribuite (b)
2012	147.486	420.650	365.911	179.623.627	16.290.251
2013	236.668	728.885	617.418	288.350.826	20.276.523
2014	369.358	1.258.445	1.024.147	513.013.679	26.977.959
2015	509.028	1.894.204	1.495.760	829.850.790	36.110.333
2016	565.119	2.287.014	1.770.554	1.048.706.354	39.143.551

(a) Il reddito imponibile è stato stimato, esclusivamente con intento statistico e ai fini delle analisi di questo rapporto, sommando al compenso netto di 7,50 euro un terzo della contribuzione di 1,30 euro, in analogia con i collaboratori.

(b) Le giornate di attività dichiarate sono state ricostruite sottraendo dalle durate indicate i periodi di sovrapposizione.

Fonte: Inps- Osservatorio statistico sul Lavoro accessorio

Dal lato dei committenti è peraltro aumentato il numero medio di rapporti attivati (da 2,9 nel 2012 a 4,0 nel 2016) mentre la retribuzione media per rapporto di lavoro presenta un andamento oscillante, anche se di fatto ancorato attorno ai 400 euro. È aumentato leggermente anche il numero medio di rapporti di lavoro per ciascun lavoratore (vale a dire il numero medio di committenti nel singolo anno), segno di una maggiore "confidenza" con le opportunità di domanda e di offerta di lavoro connesse al sistema dei voucher.

I committenti di prestazioni di lavoro accessorio sono passati da poco meno di 150 mila nel 2012 a 565 mila nel 2016: una crescita, dunque, assai pervasiva. Ma non è aumentato solo il numero di ricorrenti, è aumentata anche la rilevanza media per ciascun committente: se nel 2012 quasi il 60% di essi aveva attivato un solo prestatore, tale quota è scesa sotto il 50% nel 2016 e, contestualmente, la quota di quanti hanno attivato oltre 5 prestatori è salita dal 9% del 2012 al 16% del 2016. La crescita dell'utilizzo dei voucher è quindi avvenuta lungo due direzioni: l'aumento dei committenti e il maggior ricorso medio da parte di ciascun datore di lavoro.

I committenti che hanno ricorso almeno una volta nel periodo 2012-2016 ai voucher sono circa 1 milione, di cui il 54% per un anno soltanto, il 24% per due anni, il 12% per tre, il 6% per quattro e meno del 4% per tutti e cinque gli anni.³⁸ I datori di lavoro che hanno ricorso ai voucher sono stati nel 2016 per circa il 52% imprese del settore privato (Tavola 4.20), in gran parte piccole imprese (oltre l'80% con dimensione inferiore ai 10 dipendenti). La prevalenza delle piccole imprese nell'attivazione di lavoro accessorio si è consolidata e accentuata nel corso degli anni. Sotto il profilo settoriale, nel 2016, il 50% delle imprese e il 60% dei rapporti di lavoro intermittente risultano concentrati in due settori: alloggio e ristorazione, commercio.

I prestatori di lavoro accessorio nel 2012 erano in maggioranza uomini (54%); nel 2016 la prevalenza diviene femminile (52%). Nel 2012 il 30% aveva 50 anni o più, quota ridotta di dieci punti nel 2016; anche la quota di giovanissimi (under 25) si è leggermente ridotta, passando dal 30% al 28%. La diffusione dei voucher ha quindi coinvolto sempre più lavoratori delle classi d'età centrali, in particolare maschi e stranieri. Molto elevato anche il turn-over: per un lavoratore su tre il lavoro accessorio è un'esperienza che dura un anno soltanto; la quota dei prestatori con elevata continuità oscilla tra il 20% e il 24%.

³⁸ Si tratta di una distribuzione sorprendentemente speculare a quella osservata per i committenti di collaborazioni brevi.

Tavola 4.20 Lavoro accessorio: committenti (imprese private) per classe dimensionale (in termini di dipendenti) e settore di attività economica - Anni 2012 e 2016 (valori assoluti e variazioni percentuali)

CARATTERISTICHE	2012			2016			Variazione percentuale 2016/2012		
	Imprese	Rapporti di lavoro nell'anno	Giornate retribuite nell'anno (a)	Imprese	Rapporti di lavoro nell'anno	Giornate retribuite nell'anno (a)	Imprese	Rapporti di lavoro nell'anno	Giornate retribuite nell'anno (a)
DIMENSIONE AZIENDALE									
da 1 a 9	51.185	146.482	5.487.735	245.141	1.081.639	17.275.243	378,9	638,4	214,8
da 10 a 15	4.459	19.965	760.033	23.407	183.327	2.494.633	424,9	818,2	228,2
da 16 a 49	4.760	33.617	1.460.298	21.364	248.102	3.493.014	348,8	638,0	139,2
da 50 a 249	1.515	21.558	1.667.852	6.006	111.693	1.920.461	296,4	418,1	15,1
250 e oltre	237	10.959	441.239	811	47.701	1.460.641	242,2	335,3	231,0
SETTORE DI ATTIVITA' ECONOMICA									
Agricoltura, Silvicoltura e Pesca (A)	820	4.252	268.264	10.199	34.191	825.153	1.143,8	704,1	207,6
Industria in senso stretto (B, C, D, E)	9.157	21.680	931.677	47.978	174.712	3.166.174	423,9	705,9	239,8
Costruzioni (F)	2.559	4.437	176.985	14.295	34.415	480.738	458,6	675,6	171,6
Commercio (G)	11.476	29.725	1.190.010	59.255	213.494	4.292.361	416,3	618,2	260,7
Trasporti (H)	1.179	3.460	154.896	8.078	36.377	477.261	585,2	951,4	208,1
Alloggio e ristorazione (I)	24.673	99.050	3.101.345	89.207	791.255	10.200.949	261,6	698,8	228,9
Altri servizi di mercato (J, K, L, M, N)	5.745	35.560	2.361.721	28.098	174.563	2.784.660	389,1	390,9	17,9
Altri servizi (O, P, Q, R, S, T, U)	6.547	34.417	1.632.259	39.619	213.455	4.416.696	505,1	520,2	170,6
TOTALE	62.156	232.581	9.817.157	296.729	1.672.462	26.643.992	377,4	619,1	171,4

(a) Le giornate di attività dichiarate sono state ricostruite sottraendo dalle durate indicate i periodi di sovrapposizione.
Fonte: Inps, Osservatorio statistico sul Lavoro accessorio, Osservatorio statistico sulle imprese

4.3.7 Il lavoro autonomo occasionale

I lavoratori autonomi occasionali³⁹ nel 2011 erano circa 1,1 milioni, dopo aver raggiunto il picco più basso pari a circa 1 milione nel 2013, recuperano nel 2014 toccando quota 1,2 milioni⁴⁰. In particolare, quelli che hanno un rapporto di lavoro autonomo occasionale di breve durata⁴¹, che rappresentano la quasi totalità (95%, ma solo il 75% in termini economici), nel periodo 2011-2013 si riducono dell'11% scendendo al di sotto del milione nel 2013 e crescono del 19% nell'ultimo anno esaminato raggiungendo 1,1 milioni (Tavola 4.21). Nel 2011 sono circa 241 mila i datori di lavoro che hanno attivato 1,4 milioni di rapporti di lavoro autonomo occasionale di breve durata, quota che si riduce a 237 mila nel 2013 generando 1,2 milioni di rapporti di lavoro, per poi aumentare a 315 mila nel 2013 con 1,5 milioni di rapporti di lavoro.

³⁹ Si può definire lavoratore autonomo occasionale (art. 2222 del Codice Civile sul contratto d'opera) chi si obbliga a compiere, dietro corrispettivo, un'opera o un servizio con lavoro prevalentemente proprio, senza vincolo di subordinazione, né potere di coordinamento del committente ed in via del tutto occasionale. Rispetto ad una collaborazione coordinata e continuativa, a progetto e non, il lavoro autonomo occasionale si distingue quindi per la completa autonomia del lavoratore circa i tempi e le modalità di esecuzione del lavoro, dato il mancato potere di coordinamento del committente; per la mancanza del requisito della continuità, dato il carattere del tutto episodico dell'attività lavorativa; per il mancato inserimento funzionale del lavoratore nell'organizzazione aziendale. I lavoratori autonomi occasionali esaminati nel presente paragrafo sono individuati grazie all'utilizzo dei dati riportati nella fonte fiscale "Dichiarazioni annuali del Modello 770 Semplificato"- quadro "Comunicazioni dati certificazioni lavoro autonomo, provvigioni e redditi diversi", dell'Agenzia delle Entrate. In particolare sono state considerate le tipologie reddituali M e O, rispettivamente corrispondenti alle prestazioni di lavoro autonomo non esercitate abitualmente; e alle prestazioni di lavoro autonomo non esercitate abitualmente, per le quali non sussiste l'obbligo di iscrizione alla Gestione Separata. L'iscrizione dei lavoratori autonomi occasionali alla Gestione Separata, decorre dal 1° gennaio 2004 (art. 44, c. 2 del D.L. 269/03, convertito in L. 326/03), solo per redditi fiscalmente imponibili superiori a 5 mila euro nell'anno solare, considerando la somma dei compensi corrisposti da tutti i committenti occasionali.

⁴⁰ La ridotta lunghezza della serie storica analizzata è da attribuirsi oltre a motivi connessi alla natura stessa della fonte (le dichiarazioni vengono effettuate l'anno successivo a quello di imposta ossia quello di riferimento dei dati) anche alla complessità computazionale della fonte che determina un impatto sulla tempestività dei dati disponibili.

⁴¹ L'identificazione del lavoro autonomo occasionale di breve durata è avvenuta apponendo il limite economico dei 5 mila euro al reddito lordo corrisposto per ogni rapporto lavoratore (percipiente)-datore di lavoro (dichiarante).

Tavola 4.21 Lavoro autonomo occasionale breve: principali grandezze- Anni 2011-2014 (valori assoluti e variazioni percentuali)

ANNO	Imprese interessate da almeno un rapporto di lavoro	Rapporti di lavoro	Lavoratori coinvolti	Reddito lordo corrisposto nell'anno	Variazioni percentuali rispetto all'anno precedente			
					Imprese interessate da almeno un rapporto di lavoro	Rapporti di lavoro	Lavoratori coinvolti	Reddito lordo corrisposto nell'anno
	Valori assoluti							
2011	240.890	1.397.425	1.079.030	1.512.041.909				
2012	254.820	1.384.067	1.070.743	1.498.524.114	5,8	-1,0	-0,8	-0,9
2013	237.352	1.220.024	962.826	1.310.167.557	-6,9	-11,9	-10,1	-12,6
2014	315.526	1.527.150	1.146.420	1.641.233.511	32,9	25,2	19,1	25,3

Fonte: Istat- Elaborazioni su dati Ag. Entrate- Modello 770

In particolare, si registra una quota via via decrescente di rapporti di lavoro attivati da ciascun datore di lavoro (da 5,8 a 4,8) a fronte di una stabilità dello stesso indicatore per ciascun lavoratore (pari a 1,3). Anche il reddito lordo medio per datore si riduce dal 2011 al 2014, passando da 6.277 a 5.202, mentre quello medio per lavoratore, nel periodo 2011-2013, cresce da 1.401 a 1.361 per poi tornare intorno a quota 1.400 nel 2014.

Dei circa 241 mila committenti che impiegano lavoro autonomo occasionale nel 2011, solo il 72% (pari a 172 mila) è costituito da imprese attive nei settori dell'industria e dei servizi.⁴² Di queste, oltre la metà (pari a circa 97 mila) ha una dimensione compresa tra i 2 e i 5 addetti. Le imprese che instaurano rapporti di lavoro autonomo occasionale di breve periodo appartengono prevalentemente (circa due terzi, pari a 116 mila), al settore dei servizi orientati al mercato, in particolare un 20% al settore del commercio e trasporti, circa 4% al settore dell'alloggio e ristorazione, e un restante 44% al resto dei servizi orientati al mercato. A completare il quadro descrittivo dei datori di lavoro autonomo occasionale di breve periodo è la classe di fatturato: il 18,7% (pari a 31 mila imprese) presenta un fatturato compreso tra i 200 e i 500 mila euro, il 15,9% tra i 100 e i 200 mila euro, il 13,5% tra i 50 e i 100 mila euro. Tali composizioni percentuali non subiscono variazioni di rilievo nel quadriennio esaminato.

Tra i lavoratori presenti nel 2011 le donne sono poco più della metà (52% pari a 561 mila lavoratrici) e il loro peso tende leggermente a diminuire nel 2014; il 90,3% è nato in Italia mentre il 6,4% al di fuori dell'Ue⁴³ e il 3,3% nell'Ue27. Le caratteristiche anagrafiche dei lavoratori autonomi occasionali di breve periodo rimangono piuttosto stabili nel periodo 2011-2014: da segnalare comunque la riduzione nel primo triennio della quota di giovani, in particolare giovanissimi (fino a 24 anni), che passano da 143 mila a 111 mila (-22%), per tornare a crescere leggermente nel 2014 (129 mila).

⁴² L'appartenenza di tali datori di lavoro al Registro Asia imprese attive (Istat) dell'anno di riferimento, permette la loro descrizione secondo le principali caratteristiche delle imprese.

⁴³ Per questo sotto universo di lavoratori la componente straniera è identificata attraverso la nazionalità e non la cittadinanza essendo assente questo tipo di informazione nella fonte fiscale. Inoltre si può parlare di Ue28 solo dal 2013, con l'ingresso della Croazia nell'Ue.

CAPITOLO 5

L'OCCUPAZIONE INDIPENDENTE ALLA LUCE DI FONTI INTEGRATE: ETEROGENEITÀ, DINAMICA E TRASFORMAZIONI¹

In Italia il periodo di recessione ha colpito in maniera più grave la componente indipendente dell'occupazione, con tendenze negative che persistono anche nella fase di ripresa. Se da un lato la diminuzione del peso dell'occupazione indipendente tra il 2008 e il 2016 ha significato per l'Italia un avvicinamento alle caratteristiche prevalenti nei mercati del lavoro europei, dall'altro essa è stata accompagnata da un processo di ricomposizione che ha coinvolto in misura particolare alcune specifiche categorie di occupati indipendenti e che necessita dunque di ulteriori sforzi analitici e interpretativi. La riduzione dell'occupazione indipendente nell'Ue28 presenta d'altra parte connotati molto differenziati per tipologia: da una parte sono diminuiti di circa 800 mila unità i datori di lavoro, dall'altra è cresciuto di circa 600 mila unità il segmento senza dipendenti e si sono fortemente ridotti (di 1,3 milioni) i coadiuvanti familiari. Tendenze analoghe riguardano l'Italia, che presenta inoltre una netta riduzione del numero dei collaboratori, figure molto spesso di confine con il lavoro subordinato, indotta anche dalle modifiche normative degli ultimi anni: questi individui sono stati protagonisti di una certa osmosi con le forme di occupazione dipendente, sia negli anni in cui si è manifestata la crisi sia – in direzione opposta – negli anni più recenti in cui l'occupazione dipendente ha sperimentato una netta ripresa. Vi è stata una riduzione delle figure datoriali più esposte nei settori più colpiti dalla crisi, quelli industriali e del terziario tradizionale. Ma vi è stata anche la crescita dei liberi professionisti senza dipendenti trainata anche dalla crescita di alcuni comparti del terziario che in tutta Europa hanno continuato ad aumentare.

I datori di lavoro hanno seguito in maniera piuttosto omogenea fra i vari paesi europei le dinamiche dell'occupazione dipendente, specie nei primi anni della recessione; l'insieme delle componenti non datoriali invece ha seguito andamenti piuttosto difformi, fortemente influenzati sia dalle peculiarità strutturali dei sistemi produttivi nazionali sia dagli effetti indotti da normative e policy nazionali. Questa eterogeneità è a sua volta anche il sintomo della difficoltà di definire e classificare le articolazioni di questo tipo di occupazione che di fatto è definita per via indiretta, per negazione: i "non dipendenti". A livello internazionale sono infatti in discussione classificazioni basate su criteri multimodali volte a rappresentare in modo più adeguato quel *continuum* che sembra caratterizzare l'evoluzione della condizione professionale. Le discriminanti per l'identificazione di questo profilo sono riferite alle effettive prerogative di autonomia in termini di tempi, orari e luogo di lavoro, numerosità dei clienti, possesso degli strumenti e dei mezzi di produzione. Si tratta di dimensioni di analisi che rendono di grande utilità, ai fini di una corretta misurazione degli aspetti strutturali e dinamici di quest'area, l'integrazione delle fonti campionarie con quelle amministrative. D'altro canto, una misurazione statistica più precisa dei diversi segmenti dell'occupazione consente di fornire ai policy maker basi conoscitive più adeguate al governo dei forti cambiamenti in atto nel mercato del lavoro.

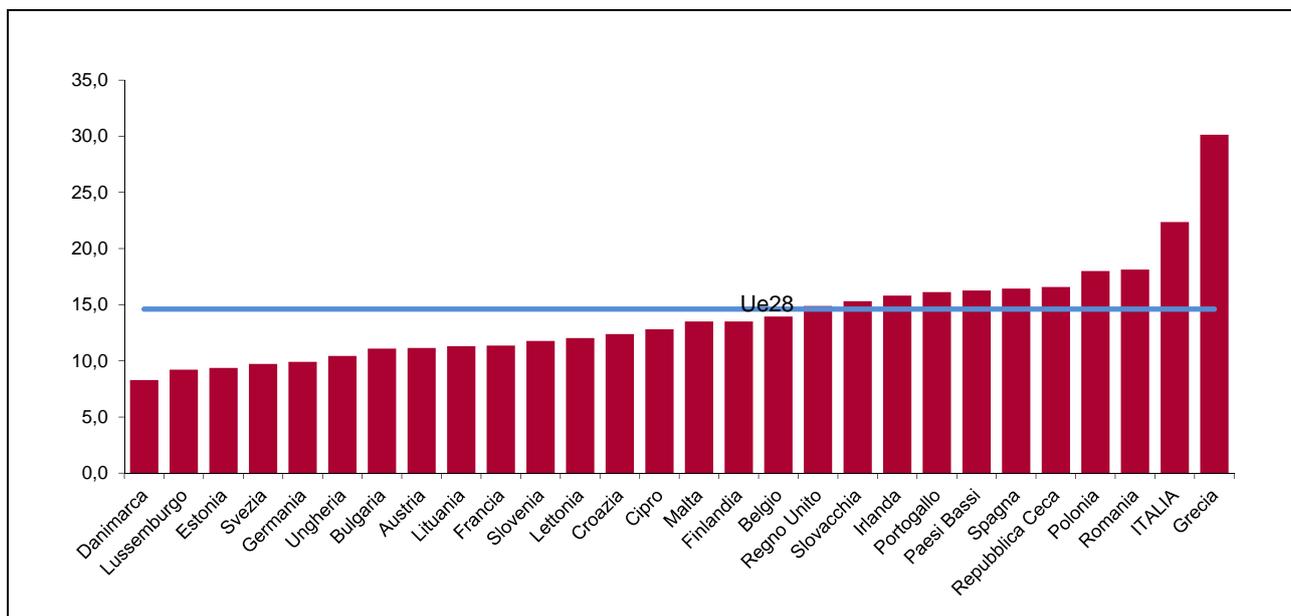
Nel paragrafo 5.1 vengono descritte l'eterogeneità strutturale e la dinamica dell'occupazione indipendente nei paesi della Ue28 misurate sulla base della Rilevazione delle forze di lavoro. Nel paragrafo 5.2 si approfondisce la lettura del caso italiano e l'impatto della crisi sulle diverse figure professionali del lavoro indipendente. Nel paragrafo 5.3 vengono presentati alcuni risultati ottenuti integrando i microdati del campione della Rilevazione sulle forze di lavoro e le fonti amministrative sul *self-employment*. L'obiettivo è duplice: rappresentare le potenzialità che offre una lettura integrata delle fonti fornendo al contempo elementi utili per valutare le ambiguità nell'identificazione e lettura del lavoro indipendente attraverso un focus specifico su alcuni segmenti "critici" della realtà italiana.

¹ Il capitolo 5 è stato redatto da Carlo De Gregorio, Francesca della Ratta-Rinaldi, Dario Ercolani, Roberta Rizzi, Alessia Sabbatini.

5.1 L'occupazione indipendente nei paesi Ue28

Fra il 2008 e il 2016 nella Ue28 il numero degli occupati indipendenti – stimato dalla Rilevazione sulle forze di lavoro armonizzata a livello europeo – è diminuito fortemente, registrando a fine periodo una contrazione di circa 1,4 milioni di unità (-4,0%) a fronte di un concomitante incremento dell'occupazione dipendente che ha superato i 2,5 milioni di unità (+1,4%). La lunga fase recessiva e la successiva ripresa sono state dunque accompagnate da una ricomposizione dell'occupazione che non ha tuttavia avuto caratteri uniformi nei singoli paesi, sebbene la riduzione degli indipendenti sia stata spesso più sostenuta proprio nei paesi (come l'Italia) dove questa tipologia di occupati aveva un'incidenza maggiore (Tavola 5.1). Questa circostanza ha contribuito così a contenere, anche se solo in parte, le notevoli differenze del peso del *self-employment* nei paesi dell'Unione, elemento questo che continua comunque a rappresentare uno dei tratti di eterogeneità più spiccata fra i mercati del lavoro comunitari. Nel 2016 il quadro Ue28 si presenta ancora piuttosto polarizzato: a un estremo si posizionano i paesi mediterranei e alcuni paesi dell'Europa orientale, dove l'occupazione indipendente arriva a rappresentare in taluni casi (e l'Italia è uno di questi) fra un quinto e un terzo degli occupati; all'altro estremo vi è un blocco di paesi dell'Europa settentrionale (fra i quali spicca la Germania) dove l'incidenza degli indipendenti non arriva al 10% (Figura 5.1).

Figura 5.1 Lavoratori indipendenti (a) sul totale degli occupati fra 15 e 74 anni in alcuni paesi Ue28 - Anno 2016 (valori percentuali)



(a) Esclusi i coadiuvanti familiari.
Fonte: Eurostat, Labour force survey

A questa eterogeneità sia le autorità comunitarie sia la comunità scientifica hanno dedicato nel recente passato una crescente attenzione.² Il divario fra i paesi europei viene generalmente spiegato a partire dai fat-

² Lo testimonia la copiosa letteratura che ne è scaturita e che ha preso le mosse dalla *renaissance* del lavoro autonomo che ha avuto luogo dopo la seconda metà degli anni '80 (si veda in particolare OECD 2000 e l'interessante letteratura generata dalla discussione fra Steinmatz et al. 1989 e Linder et al. 1990). Si segnalano, fra gli altri, Arum et al. (2004), Kautonen et al. (2010), Hatfield (2015), ILO (2016), Eurofound (2017a).

tori strutturali legati alla specializzazione produttiva dei singoli paesi e alle caratteristiche (anzitutto dimensionali e settoriali) del sistema delle imprese. Più recentemente hanno assunto un peso crescente le spiegazioni che mettono in evidenza anche i problemi di misurazione dell'effettiva natura dell'occupazione: la complessa articolazione delle normative nazionali che ha accompagnato nel corso del tempo la *deregulation* del mercato del lavoro potrebbero aver messo in crisi l'efficacia della classificazione delle occupazioni all'interno della dicotomia dipendente vs. indipendente, inducendo problemi di confrontabilità delle stime nazionali.³

Tavola 5.1 Tassi di variazione del numero di occupati 15-74 anni per posizione nella professione - Anni 2008-2016 (variazioni e incidenze percentuali)

Paese	DIPENDENTI		INDIPENDENTI											
	2008-2012	2012-2016	TOTALE			INDIPENDENTI con dipendenti			INDIPENDENTI senza dipendenti			COADIUVANTI FAMILIARI		
			2008-2012	2012-2016	% 2016	2008-2012	2012-2016	% 2016	2008-2012	2012-2016	% 2016	2008-2012	2012-2016	% 2016
UE 28	-3,4	4,9	-2,7	-1,3	15,7	-8,0	0,1	4,1	2,1	0,8	10,5	-17,5	-21,6	1,1
EA19	-3,5	4,0	-4,1	-0,9	15,1	-8,4	-0,2	4,7	1,1	0,2	9,7	-27,7	-17,2	0,7
Danimarca	-6,0	5,7	-2,7	4,9	9,1	-13,5	2,2	3,4	9,6	-3,6	4,9	-40,5	218,8	0,8
Francia	-1,5	2,6	7,9	6,3	11,8	-6,5	0,8	4,2	24,3	11,3	7,1	-23,7	-13,6	0,4
Germania	1,6	6,8	0,4	-5,5	10,3	1,0	-2,1	4,4	6,0	-6,4	5,5	-41,6	-27,2	0,3
Grecia	-21,9	3,4	-16,0	-7,3	34,0	-32,2	4,5	7,4	-5,1	-7,7	22,7	-31,6	-22,3	3,9
Irlanda	-12,6	9,3	-18,5	11,9	16,5	-28,4	8,0	4,6	-13,7	13,8	11,2	-11,6	9,2	0,7
Italia	-1,6	2,1	-4,5	-3,5	23,7	-6,6	-2,0	6,4	-2,3	-3,9	16,0	-17,5	-6,2	1,3
Paesi Bassi	-5,4	-0,8	13,5	10,2	16,7	0,2	5,2	4,0	18,8	13,5	12,2	19,7	-19,3	0,4
Portogallo	-8,6	6,9	-20,0	-17,2	16,7	-19,6	-3,7	4,8	-19,4	-22,3	11,4	-34,1	-4,8	0,6
Regno unito	-1,5	6,1	9,0	12,6	15,2	-10,8	2,7	2,4	14,6	15,0	12,5	5,7	5,2	0,3
Spagna	-13,6	4,5	-15,2	1,9	16,9	-21,7	-0,3	4,9	-9,4	4,8	11,5	-41,0	-28,6	0,5

Fonte: Eurostat, Labour force survey

A conferma della rilevanza degli assetti normativi nel determinare l'eterogeneità del lavoro indipendente è sufficiente notare che il grosso delle differenze fra i paesi Ue28 deriva quasi esclusivamente dalla componente meno strutturata dell'occupazione indipendente, quella senza di dipendenti. In effetti i "datori di lavoro" (come li definisce esplicitamente Eurostat, ossia gli indipendenti che dichiarano all'indagine di avere dei dipendenti) rappresentano nel 2016 solo poco più di un quarto degli indipendenti (9,2 milioni su 35,4 milioni) e costituiscono un segmento il cui peso e i cui connotati strutturali sono piuttosto uniformi fra i vari paesi⁴. Ben diverso è il caso del segmento senza dipendenti – circa 23,5 milioni di occupati stimati nella Ue28 – per il quale la distanza fra paesi come l'Italia e la Grecia da un lato (con incidenze intorno al 20%) e la Germania e la Danimarca dal lato opposto (intorno al 5%) è piuttosto marcata. Fra i fattori più collegati con queste asimmetrie da sottolineare quelli legati alla composizione per età e al settore di occupazione. Vi è infatti una maggiore incidenza di giovani proprio nei paesi dove questa categoria di indipendenti pesa di più: nella Ue28 un occupato su sei ha

³ L'ambiguità definitoria è al centro di un intenso lavoro di revisione delle classificazioni internazionali di cui si può trovare traccia in Hunter (2013) e ILO (2017). In particolare, il concetto di *Dependent self-employment* è stato posto da Eurostat al centro di un programma di approfondimento che ha portato a dedicare al tema il modulo *ad hoc* che ha accompagnato la rilevazione armonizzata delle forze di lavoro nel secondo trimestre del 2017. Questo tema è stato del resto al centro di una intensa letteratura: si vedano per esempio OECD (2000), Boheim et al. (2006, 2009), Muehlberger et al. (2007), Kautonen et al. (2010), D'Arcy et al. (2014), Eurofound (2017b).

⁴ La componente maschile è assai rilevante, con una incidenza più che doppia rispetto a quella femminile; l'età media è relativamente avanzata (solo il 10% di essi ha meno di 35 anni), anche perché l'incidenza di questo tipo di occupazione cresce rapidamente al crescere dell'età.

meno di 35 anni, con punte fra un quarto e un quinto in un gruppo di paesi fra cui l'Italia. Inoltre, è soprattutto nei settori delle costruzioni, del commercio e dei servizi alle imprese (dove prevalgono le piccole e le micro-imprese) che si generano le eterogeneità più marcate.

Meno rilevante in termini assoluti è, infine, la componente residuale dei coadiuvanti familiari⁵ (2,4 milioni di occupati in tutta la Ue28, poco più dell'1% del totale), un segmento in netto declino da ben prima del 2008 e che si è pressoché dimezzato in termini assoluti negli ultimi dodici anni.

La riduzione dell'occupazione indipendente presenta d'altra parte connotati molto differenziati per tipologia: da una parte sono diminuiti di circa 800 mila unità i datori di lavoro, dall'altra è cresciuto di circa 600 mila unità il segmento senza dipendenti e si sono fortemente ridotti (di 1,3 milioni) i coadiuvanti familiari. È infatti molto probabile che sotto l'effetto della recessione una parte dei datori di lavoro sia confluita proprio nel segmento senza dipendenti, il quale infatti è cresciuto soprattutto nel primo quadriennio della crisi, laddove si è concentrata la riduzione dei datori di lavoro e la crisi delle piccole imprese individuali.

Questa dinamica differenziata è stata accompagnata da ulteriori effetti di ricomposizione per paese, genere, età e settore economico. Nel quadriennio 2008-2012, l'opposta dinamica dei datori di lavoro (in riduzione) e degli indipendenti senza dipendenti (in crescita) è stata particolarmente evidente in Francia, nel Regno Unito e in altri paesi del nord Europa, mentre negli altri paesi (tra cui l'Italia) la contrazione ha coinvolto anche la componente senza dipendenti. Nel quadriennio successivo, a fronte dell'aumento diffuso dell'occupazione dipendente, la dinamica degli indipendenti è stata piuttosto difforme. In alcuni paesi il loro numero è cresciuto a ritmi notevoli: è il caso per esempio del Regno Unito e della Francia, dove è sempre la componente senza dipendenti a marcare l'incremento più robusto. In altri paesi (fra cui la Germania e l'Italia) tutta l'occupazione indipendente ha continuato invece a contrarsi.

Queste differenze hanno ulteriori caratteri specifici, ad esempio nella composizione per genere: nell'insieme della Ue28 l'occupazione indipendente femminile è in effetti aumentata, soprattutto dal 2012⁶. Dal 2008 al 2016 nella Ue28 vengono stimate oltre 500 mila occupate in più nel segmento degli indipendenti senza dipendenti, mentre molto più contenuta è stata l'evoluzione delle datrici di lavoro. In Francia e nel Regno Unito il numero di donne attive nell'occupazione indipendente è cresciuto vistosamente durante tutto il periodo della crisi, con tassi di crescita superiori al 20% in ogni quadriennio⁷. In Italia questo effetto non c'è stato.

La composizione per età riflette, accentuandolo, l'andamento più generale dell'occupazione: sono diminuiti gli indipendenti più giovani (con meno di 35 anni) mentre sono aumentati soprattutto gli ultracinquantenni (vedi capitolo 2). L'Italia (insieme a Spagna, Irlanda e Grecia) è fra i paesi dove la percentuale di indipendenti senza dipendenti in età giovanile subisce la riduzione più consistente.

È interessante notare che fra il 2008 e il 2012, a livello settoriale e nell'insieme dell'area Ue28, l'andamento del numero dei datori di lavoro segue molto da vicino quello dei dipendenti: industria in senso stretto, costruzioni e commercio spiegano quasi tutta la riduzione dei datori di lavoro nel quadriennio. Nel quadriennio successivo (nel quale l'emorragia dei datori di lavoro di fatto cessa) la relazione con l'occupazione di-

⁵ Sono lavoratori indipendenti che collaborano in imprese individuali condotte da un familiare. Diversamente dagli altri due segmenti, i collaboratori familiari si caratterizzano per un peso più rilevante della componente femminile e degli individui collocati nelle classi di età estreme, con una forte specializzazione nel settore agricolo (in Italia e in Grecia anche nelle attività commerciali).

⁶ Andrebbe verificata in proposito la possibilità che parte dei coadiuvanti familiari (caratterizzati da una forte presenza femminile) sia confluita negli altri segmenti dell'occupazione indipendente.

⁷ Questi due paesi danno conto di fatto di tutto l'incremento dell'occupazione femminile indipendente che ha avuto luogo nella Ue. In questi due paesi, è bene notarlo, l'espulsione dei coadiuvanti è stata del tutto trascurabile.

pendente appare meno netta: se nelle costruzioni continuano a diminuire sia i dipendenti sia i datori di lavoro, nei comparti dell'industria in senso stretto e del commercio i datori continuano a diminuire anche a fronte di una ripresa dell'occupazione dipendente. Nel resto delle attività dei servizi invece dipendenti e datori continuano ad aumentare, specie nella seconda parte del periodo, con tassi di crescita molto simili.

Le dinamiche registrate nei singoli paesi nel complesso non sono in genere troppo dissimili da quelle medie comunitarie⁸. In Italia invece queste tendenze assumono connotati specifici: fra il 2008 e il 2012 non ci sono le forti analogie notate nella media Ue28 fra le dinamiche dei datori di lavoro e quelle dei dipendenti: i primi subiscono maggiormente, in termini relativi, i contraccolpi della recessione. Fanno eccezione i settori dei servizi alle famiglie,⁹ che conoscono una sensibile espansione dei datori di lavoro: fenomeno questo che nell'ultimo quadriennio ha riguardato anche i servizi alle imprese e il settore primario.

La crescita del segmento senza dipendenti nella Ue28 durante il primo quadriennio della recessione ha luogo quasi esclusivamente nei settori dei servizi alle imprese e alle famiglie la cui dinamica sostenuta prosegue anche nel secondo quadriennio: in Francia e nel Regno Unito questa espansione si verifica in tutti i settori extra-agricoli e sembra compensare, almeno in parte, la flessione dell'occupazione dipendente. In Italia non vi sono invece segni di ripartenza e il secondo quadriennio registra una accentuazione della perdita di occupazione indipendente anche nei settori dei servizi, i quali dunque non sembrano seguire le tendenze registrate piuttosto chiaramente presso il grosso degli altri partner comunitari.

Sembra emergere dunque una realtà in ambito comunitario che non si presta a letture univoche delle dinamiche dell'occupazione indipendente che hanno accompagnato l'evoluzione della fase di recessione. Se da un lato i segmenti più strutturati in attività di impresa come i datori di lavoro subiscono andamenti molto legati al ciclo economico e all'andamento generale dell'occupazione dipendente, l'andamento dei segmenti meno strutturati appare influenzato in maniera decisiva dalle diverse articolazioni normative e dal sistema di incentivi predisposti a livello nazionale. L'impressione infatti è che proprio per questo segmento siano stati in parte all'opera in alcuni paesi (fra cui l'Italia) fenomeni di osmosi con l'occupazione dipendente mentre in altri hanno prevalso gli effetti degli incentivi al *self-employment*. L'interpretazione di questa eterogeneità, che incide soprattutto sulle diverse dinamiche delle componenti più deboli (giovanili e femminili), non può trovare adeguate risposte nei soli risultati delle rilevazioni sul versante delle famiglie.

5.2 La dinamica dell'occupazione indipendente in Italia

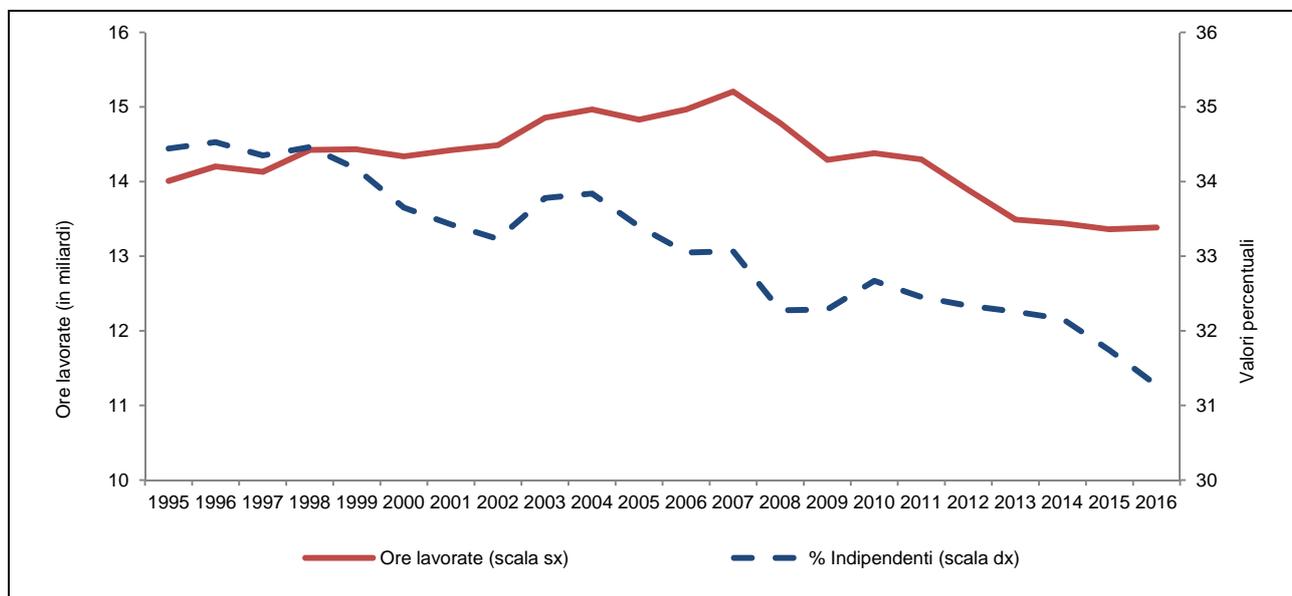
In Italia il periodo di recessione iniziato alla fine del 2008 ha colpito in maniera più grave la componente indipendente, con effetti negativi anche nella fase di ripresa. Secondo le stime prodotte dall'Istat nell'ambito dei Conti nazionali e riferite all'occupazione interna, dal 2008 al 2016 l'input di lavoro indipendente è diminuito di quasi 2 miliardi di ore lavorate e la sua incidenza sul totale si è ridotta di oltre 3,5 punti percentuali dalla fine degli anni '90 (Figura 5.2). Questo andamento è imputabile nel lungo periodo a una riduzione delle posizioni lavo-

⁸ Si distingue a ben vedere la Germania (dove nel periodo iniziale della recessione i datori di lavoro sono stati colpiti relativamente di meno), i Paesi Bassi (la quale ha conosciuto dopo il 2012 una netta impennata nei datori di lavoro, concentrata essenzialmente nei settori terziari) e il Regno Unito dove tale crescita ha riguardato i settori dell'industria in senso stretto e le costruzioni.

⁹ Confluiscono in questo aggregato le sezioni da P a T della classificazione Nace rev.2, e in particolare le attività ricreative, l'istruzione, la sanità, i servizi domestici.

rate indipendenti, e solo dopo il manifestarsi della crisi ha corrisposto anche a una riduzione delle ore lavorate pro capite. La contrazione dell'incidenza dell'occupazione indipendente è in effetti in atto da oltre un ventennio.

Figura 5.2 Ore lavorate nelle posizioni lavorative indipendenti e loro incidenza sul totale. Anni 1995-2016 (valori assoluti e percentuali)



Fonte: Istat, Conti nazionali. Edizione settembre 2017

Gli occupati indipendenti raggiungono un punto di massimo nel 2004 per poi cominciare rapidamente a contrarsi (Tavola 5.2). Il declino delle posizioni secondarie indipendenti¹⁰ era già in atto nel decennio precedente, caratterizzato peraltro da un incremento della componente non regolare che ha solo in parte attutito la contrazione delle occupazioni secondarie regolari. In questo contesto, l'intensità delle prestazioni lavorative – misurata attraverso le ore lavorate pro capite (per posizione lavorativa indipendente) – è cresciuta fino al 2007 più rapidamente rispetto al lavoro dipendente accusando poi una più brusca frenata dopo il punto di svolta della crisi.

Tavola 5.2 Tassi di crescita medi annui dell'input di lavoro per posizione nella professione e tipologia di occupazione (valori percentuali)

ANNI	Ore lavorate		Ore per posizione lavorativa		Occupati (Posizioni principali)		Occupati (Posizioni secondarie)		Posizioni lavorative indipendenti (a)			
	Dipendenti	Indipendenti	Dipendenti	Indipendenti	Dipendenti	Indipendenti	Dipendenti	Indipendenti	Principali		Secondarie	
									Regolari	Non regolari	Regolari	Non regolari
1995-2004	1,0	0,7	-0,4	0,1	1,2	1,2	4,9	-0,4	1,3	0,6	-0,9	2,5
2004-2007	1,7	0,5	0,2	0,9	1,8	-0,2	-2,5	-0,8	-0,3	0,2	-1,1	0,5
2007-2008	0,8	-2,8	0,5	-1,8	0,7	-1,1	-5,2	-0,8	-1,2	-1,0	-0,7	-1,4
2008-2013	-1,8	-1,8	-0,8	-0,9	-0,7	-1,0	-5,4	-0,7	-1,0	-1,4	-1,1	0,8
2013-2016	1,3	-0,3	0,2	0,5	1,0	-0,4	0,8	-1,6	-0,6	0,9	-2,0	-0,7

(a) Variazione 2013-2015

Fonte: Elaborazioni su dati Istat, Conti nazionali, Edizione settembre 2017

¹⁰ Ogni occupato accanto alla posizione lavorativa principale (le cui caratteristiche contribuiscono a qualificare la sua condizione individuale di occupato, in termini ad esempio di tipologia - dipendente o indipendente - settore di attività, posizione nella professione) può aver svolto, in concomitanza, ulteriori attività lavorative (i cosiddetti "secondi lavori").

Nel complesso, secondo queste stime, dal 2004 al 2016 si è assistito alla riduzione di oltre 800 mila posizioni lavorative indipendenti (Tavola 5.3), quasi tutte regolari, con una contrazione delle ore lavorate cui ha contribuito anche una riduzione delle ore pro capite di quasi 80 ore rispetto al 2007. Queste tendenze presentano alcune specificità settoriali: il 90% circa della contrazione dell'input di lavoro indipendente deriva dall'agricoltura, dalla manifattura, dalle costruzioni e dal commercio; negli altri settori dei servizi la riduzione degli indipendenti è meno evidente, e in taluni casi (come nella sanità) si assiste invece a un incremento dell'input di lavoro indipendente.

Tavola 5.3 Input di lavoro degli indipendenti per posizione nella professione e tipologia di occupazione (valori assoluti e variazioni percentuali)

ANNI	Posizioni lavorative				Ore lavorate (b)	
	Totale	Secondarie	Regolari	Non Regolari	Totale	Per posizione
1995	8.970	2.931	7.688	1.282	14.007	1.562
2004	9.524	2.826	8.098	1.426	14.967	1.571
2007	9.413	2.758	7.973	1.441	15.206	1.615
2008	9.316	2.736	7.891	1.424	14.784	1.587
2014	8.804	2.574	7.402	1.402	13.440	1.527
2016	8.680	2.515	7,356 (a)	1,387 (a)	13.357	1.539
VARIAZIONI 2004-2016						
Variazione assoluta	-844	-311	-741.8 (a)	-39.4 (a)	-1.610	-33
Variazione %	-8,9	-11,0	-9,2	-2,8	-10,8	-2,1

(a) dati riferiti al 2015; (b) dati in migliaia, salvo le ore lavorate (in milioni) e le ore per posizione (in unità)

Fonte: Elaborazioni su dati Istat, Conti nazionali, Edizione settembre 2017.

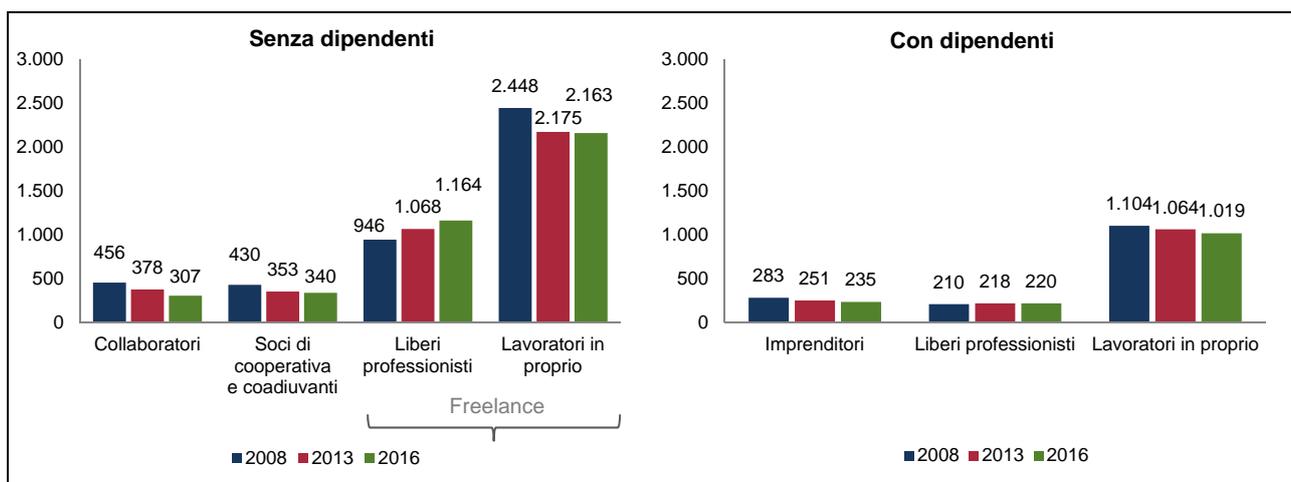
Secondo le stime della Rilevazione sulle forze di lavoro (Rfl), tra il 2008 e il 2016 l'occupazione dipendente cresce dello 0,6% mentre quella indipendente diminuisce nel complesso del 7,3% (corrispondente a 430 mila occupati in meno) (Figura 5.3). La crisi ha avuto tuttavia un impatto differente sulle diverse componenti dell'occupazione indipendente rilevate dall'indagine¹¹ e che fanno riferimento a un *continuum* in cui si va da un grado più elevato di autonomia (datori di lavoro) a gradi via via più sfumati rappresentati in sequenza dai liberi professionisti e dai lavoratori in proprio, dai collaboratori (specie se mono-committenti) e da altre figure che presentano i caratteri tipici del lavoro parasubordinato (Tavola 5.4). Se tra il 2008 e il 2016 la riduzione dei datori di lavoro e degli indipendenti senza dipendenti è in termini percentuali molto simile, all'interno di questi aggregati si possono distinguere alcuni profili maggiormente penalizzati. È il caso dei collaboratori, la cui consistenza si è ridotta di circa 149 mila unità dall'inizio della crisi (quasi un terzo in meno), dei coadiuvanti familiari e dei soci di cooperativa (oltre un quinto in meno). In particolare la riduzione della consistenza dei collaboratori ha contrassegnato tutto il periodo considerato, e ciò anche a seguito delle modifiche normative intercorse negli ultimi anni¹². Ciò assume un particolare rilievo proprio perché si tratta di figure professionali molto contigue

¹¹ Si tratta delle modalità che descrivono la forma di lavoro autonomo nella posizione lavorativa principale presenti nel questionario di indagine e nelle quali l'intervistato sceglie di collocarsi. Esse restituiscono dunque una rappresentazione della condizione soggettiva dell'occupato.

¹² Il decreto legislativo n. 81/2015 ha disposto l'abrogazione di tutte le norme che disciplinano il contratto di lavoro a progetto, le quali per espressa indicazione del legislatore continueranno ad applicarsi ai contratti a progetto già in atto alla data di entrata in vigore della riforma. Nel periodo considerato in queste analisi, e cioè fra il 2010 e il 2015, l'intervento normativo più rilevante è stato determinato dalla legge 92/2012 con la quale il legislatore ha inteso contrastare l'uso improprio e strumentale degli elementi di flessibilità che sono stati via via introdotti nell'ordinamento, at-

all'occupazione dipendente e che assumono caratteristiche strutturali decisamente peculiari rispetto al resto degli indipendenti. I collaboratori presentano infatti un'incidenza elevata di giovani (quasi la metà ha meno di 35 anni), di donne (poco meno del 60%), di residenti nel settentrione e di laureati. D'altra parte queste figure presentano una significativa concentrazione nelle figure professionali qualificate, e sono particolarmente numerosi nelle professioni tecniche e nelle attività commerciali e dei servizi. La maggior parte di essi dichiara di lavorare un numero limitato di ore al giorno, in otto casi su dieci per un unico cliente¹³ e tra questi più dell'80% dichiara anche di avere vincoli di tipo organizzativo.

Figura 5.3 Occupazione indipendente. Anni 2008, 2013, 2016 (valori assoluti)



Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

Le altre figure tipiche degli indipendenti senza dipendenti, quelle dai tratti più squisitamente autonomi, sono costituite dai liberi professionisti e dai lavoratori in proprio (che nella Figura 5.3 e Tavola 5.4 sono anche raccolti insieme nella categoria dei "freelance"¹⁴), le quali presentano nel complesso una dinamica negativa più contenuta rispetto ai collaboratori con evidenti segnali di ripresa negli ultimi tre anni, concentrata nel segmento dei liberi professionisti. In particolare, i liberi professionisti (maggiormente vocati nei settori dei servizi alle imprese) crescono di numero in misura sostenuta per tutto il periodo 2008-2016, diversamente dai lavoratori in proprio (dove la componente manifatturiera è invece più spiccata), i quali manifestano una riduzione molto forte nel primo periodo, attenuatasi poi decisamente negli ultimi tre anni.

traverso disincentivi normativi e contributivi, e una definizione più stringente del progetto che è il presupposto della collaborazione coordinata e continuativa.

¹³ Il legislatore è recentemente intervenuto proprio su questo tema introducendo la presunzione di subordinazione per i lavoratori a partita Iva che lavorano per un unico committente o sono soggetti a lavorare presso la sua sede con una postazione. Le partite Iva che dovessero risultare soggette a subordinazione dovrebbero essere trasformate in collaboratori a progetto oppure, se non ne sussistono le condizioni, in dipendenti a tempo indeterminato.

¹⁴ Da qui in avanti si utilizza l'etichetta "freelance" per indicare tutti gli indipendenti senza dipendenti che non rientrano né tra i collaboratori né tra i soci di cooperativa o coadiuvanti familiari. Nella stragrande maggioranza di casi si tratta probabilmente di individui con partita Iva che esercitano la propria attività di lavoratori autonomi senza l'ausilio di dipendenti. Nella rilevazione sulle forze di lavoro non è presente l'informazione sulla apertura o meno di una partita Iva. Sulla distinzione tra titolari di partita Iva individuali senza dipendenti e gli individui privi di partita Iva che svolgono esclusivamente attività regolare di lavoro autonomo si veda il prossimo paragrafo.

Tavola 5.4 Occupati 15 anni e più per posizione professionale. Anni 2008, 2013, 2016 (valori assoluti e variazioni assolute in migliaia, variazioni percentuali)

OCCUPAZIONE	2016	2008-2013		2013-2016		2008-2016	
	Valori assoluti	Variazioni assolute	Variazioni %	Variazioni assolute	Variazioni %	Variazioni assolute	Variazioni %
Dipendenti	17.310	-531	-3,1	628	3,8	97	0,6
Indipendenti	5.447	-369	-6,3	-61	-1,1	-430	-7,3
Indipendenti senza dipendenti	3.973	-306	-7,2	0	0,0	-307	-7,2
Collaboratori	307	-78	-17,1	-70	-18,7	-149	-32,6
Soci di cooperativa e coadiuvanti	340	-76	-17,8	-14	-3,9	-90	-21,0
Freelance	3.327	-152	-4,5	84	2,6	-68	-2,0
Liberi professionisti	1.164	121	12,8	97	9,0	218	23,0
Lavoratori in proprio	2.163	-273	-11,1	-13	-0,6	-286	-11,7
Indipendenti con dipendenti	1.474	-63	-3,9	-60	-3,9	-123	-7,7
Imprenditori	235	-31	-11,0	-17	-6,6	-48	-16,9
Altri autonomi con dipendenti	1.239	-32	-2,4	-44	-3,4	-75	-5,7
Liberi professionisti	220	8	4,0	1	0,6	10	4,6
Lavoratori in proprio	1.019	-40	-3,6	-45	-4,2	-85	-7,7
Totale	22.758	-900	-3,9	567	2,6	-333	-1,4

Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

Tra i freelance, nel complesso, cresce in particolare la componente femminile e quella con più elevati livelli di formazione (un terzo in più di laureati rispetto al 2008)¹⁵. Sono segmenti che registrano dinamiche virtuose soprattutto nei settori della sanità e dei servizi alle imprese, con segni di recupero tra il 2013 e il 2016 anche nell'agricoltura e nel commercio. In particolare, l'incremento dei liberi professionisti trova corrispondenza soprattutto nel forte sviluppo delle professioni intellettuali¹⁶ e nella recente accelerazione di quelle tecniche. Per contro, la crescita delle professioni esecutive nel commercio e nei servizi si ridimensiona negli ultimi tre anni rispetto al periodo precedente, pur mantenendo un saldo positivo dal 2008. Le professioni operaie hanno invece conosciuto una netta contrazione, più intensa nei primi anni di crisi e proseguita comunque anche negli ultimi tre anni, con un saldo negativo di 113 mila unità a fine periodo.¹⁷ È inoltre da sottolineare che negli ultimi tre anni cresce soprattutto la consistenza in queste categorie degli autonomi cosiddetti "puri", che vantano cioè più committenti¹⁸ (+8,1%; a fronte di una riduzione del 15,2% dei monocommittenti) e che dichiarano di non avere vincoli organizzativi. Fra i datori di lavoro, tra il 2008 e il 2016 la riduzione percentualmente più vistosa si registra tra gli imprenditori¹⁹ ed è concentrata essenzialmente nei primi anni della crisi. Più attenuata

¹⁵ È peraltro verosimile che il titolo di studio e la competenza professionale rappresentino un fattore protettivo determinate sul mercato del lavoro: le scarse opportunità di un'occupazione dipendente altamente qualificata nel settore pubblico e privato possono aver determinato una sorta di "fuga dal lavoro dipendente", che ha risentito solo in minima parte degli effetti della crisi (Reyneri 2017).

¹⁶ Cresciute del 27,8% tra il 2008 e il 2016, +164 mila unità.

¹⁷ Scendendo a un maggior dettaglio (quattro digit), le professioni con gli aumenti più rilevanti tra il 2013 e il 2016 sono i procuratori legali e gli avvocati (nel 2016 rappresentavano il 5,1% dei freelance), gli psicologi, i venditori ambulanti, i meccanici e gommisti, gli architetti. Contrazioni più rilevanti, anche negli ultimi tre anni, si registrano in alcune professioni dell'edilizia (falegnami, elettricisti e geometri) e in altre professioni tra cui i medici generici, gli allevatori e gli acconciatori.

¹⁸ Nella Rilevazione sulle forze di lavoro a tutti gli autonomi senza dipendenti viene chiesto se lavorano per uno o più clienti/committenti. Non è precisato alcun riferimento temporale.

¹⁹ Nella Rilevazione sulle forze di lavoro, per imprenditore si intende colui che gestisce un'impresa svolgendo un ruolo prevalente di organizzazione, gestione e direzione dell'attività; per lavoratore in proprio colui che gestisce un'azienda ed è coinvolto materialmente nel processo produttivo tale che questa attività sia prevalente rispetto a quella di gestione (ad esempio il commerciante o l'artigiano).

in termini percentuali, anche se numericamente più rilevante, è stata la contrazione dei datori di lavoro che si qualificano come liberi professionisti o lavoratori in proprio: è del resto verosimile che almeno una parte dei datori di lavoro (e in particolare dei liberi professionisti) sia scivolata nel segmento senza dipendenti semplicemente per effetto di politiche di riduzione del personale, come sembra confermare la crescita di occupati nel corrispondente segmento senza dipendenti. Rispetto al profilo medio degli occupati, i datori si distinguono per la maggiore presenza di uomini (quasi tre su quattro), per l'età media relativamente elevata (poco meno di uno su tre ha più di 55 anni), per la considerevole anzianità lavorativa (più del 40% lavora da oltre trent'anni) e per la forte incidenza di occupati con un basso titolo di studio (più di uno su tre arriva al massimo alla scuola dell'obbligo e meno di uno su cinque è laureato). Tra il 2008 e il 2016 è cresciuta la loro presenza nei settori della ricezione turistica, della ristorazione e in agricoltura, mentre il loro numero è diminuito nelle costruzioni, nel commercio e nei trasporti. Aumenta nello stesso periodo l'incidenza degli stranieri, giunta al 4% del totale dei datori di lavoro.²⁰

Vale infine la pena di riportare alcune informazioni qualitative disponibili nella Rilevazione sulle forze di lavoro che consentono di completare il quadro sull'eterogeneità del lavoro indipendente. In relazione agli indicatori di soddisfazione per il lavoro, i collaboratori e freelance presentano punteggi sistematicamente più bassi sia dei dipendenti sia dei datori di lavoro soprattutto per quanto riguarda le remunerazioni e la stabilità. Di contro, entrambi i profili presentano livelli di interesse per il lavoro molto simili a quelli dei datori di lavoro e decisamente superiori a quelli dei dipendenti. Riguardo agli indicatori sulla percezione di insicurezza verso il proprio lavoro, tra i collaboratori si osservano incidenze elevate di quanti temono di perdere il proprio lavoro, inferiori di poco solo a quelle dei dipendenti a termine.

Nel complesso, dal 2008 al 2016 in Italia la contrazione dell'occupazione indipendente è stata accompagnata da un processo di ricomposizione che ha riguardato più dimensioni. Per un verso si è assistito a un probabile travaso dai datori di lavoro alle componenti senza dipendenti, effetto dovuto essenzialmente alle politiche di riduzione del personale messe in atto come conseguenza della recessione. Per un altro verso sembrano avere resistito meglio all'impatto della crisi i segmenti più "pregiati" del lavoro autonomo, soprattutto con riferimento al livello di istruzione e al grado di autonomia della posizione sul mercato. A tale esito ha senz'altro contribuito il cambiamento nella composizione settoriale dell'occupazione indipendente che ha favorito i comparti dei servizi, soprattutto quelli alla persona, a scapito dei comparti più tradizionali del terziario. Il tratto distintivo della dinamica degli indipendenti è comunque determinato dalla rilevante riduzione dei collaboratori, che spiega da sola un'ampia porzione del calo complessivo degli indipendenti dal 2008. Questo andamento è senz'altro spiegato in parte dalle restrizioni introdotte nelle normative sul lavoro parasubordinato, ma è anche probabile che questi occupati – che già fanno parte di una tipologia di occupazione ibrida, sospesa fra lavoro dipendente e indipendente – siano in qualche misura confluiti nell'occupazione formalmente dipendente. Proprio l'approfondimento di questi caratteri di confine fra occupazione dipendente e indipendente, che da sempre hanno accompagnato le figure dei collaboratori, chiamano in causa le fonti amministrative e la necessità di leggerle in maniera integrata con le fonti campionarie. Nel paragrafo che segue ci si interroga dunque sulla relazione esistente fra queste due tipologie di fonti con approfondimenti specifici proprio su alcune figure di collaboratori.

²⁰ Sull'incremento di stranieri tra gli indipendenti si veda anche Reyneri (2017).

5.3 Il lavoro indipendente misurato con le fonti amministrative

In questo paragrafo alcuni aspetti relativi alla struttura e alla dinamica dell'occupazione indipendente sono analizzati attraverso l'aggancio dei microdati della Rilevazione sulle forze di lavoro con le fonti amministrative sugli indipendenti²¹ relativamente al periodo 2010-2015: nel seguito, ci riferiremo a questo campione integrato con il termine LFS-ADMIN.²²

Se per un verso gli archivi amministrativi sugli indipendenti forniscono una occasione decisiva per l'arricchimento delle conoscenze sugli specifici segmenti che compongono questa tipologia di occupati, per un altro verso va tenuto conto del fatto che tali archivi riflettono anche la complessità e la frammentazione normativa e contabile che accompagnano le posizioni lavorative indipendenti. Per questo motivo il trattamento e l'integrazione di questo tipo di fonti con i risultati delle rilevazioni campionarie richiede cautela.²³ In particolare, nel caso degli indipendenti le fonti amministrative contengono tracce relative a un numero di individui di molto superiore rispetto alla stima degli occupati ottenuta ogni anno con l'indagine campionaria. Le ragioni di questa apparente incongruenza sono molteplici e risiedono nelle caratteristiche stesse del dato amministrativo, il quale registra come "segnali" sia forme di partecipazione ad attività di impresa che non implicano necessariamente una prestazione lavorativa, sia posizioni lavorative secondarie (che più frequentemente sono di tipo indipendente e riguardano spesso occupati con posizioni lavorative principali di tipo dipendente), sia, ancora, attività svolte in maniera non continuativa nel corso dell'anno (come nel caso di molti titolari di partita Iva o dei collaboratori) e che, una volta tradotte in media d'anno, riducono di fatto l'effettiva consistenza media annua delle posizioni lavorative indipendenti.²⁴

Del resto, la presenza degli individui nelle fonti amministrative non è molto sensibile alla dinamica dell'occupazione, ma piuttosto è molto influenzata dalle variazioni normative e risente al tempo stesso di una certa inerzia di alcune fonti nel recepire i cambiamenti connessi alla congiuntura economica. L'effetto delle variazioni normative è evidente, ad esempio, nel caso dei collaboratori a progetto, che tra il 2010 e il 2015 si sono dimezzati.²⁵ Una tendenza analoga e per cause assimilabili, anche se con numeri più contenuti, ha riguardato gli associati in partecipazione. Le riforme del mercato del lavoro hanno avuto anche un impatto sul numero di partite Iva, che è abbastanza stabile fino al 2012 ma subisce una contrazione nel 2013, in concomitanza con i vincoli introdotti dalla normativa specifica, e segni di ripresa negli anni successivi, da collegare alle modifiche nel regime dei minimi e all'entrata in vigore del nuovo regime forfettario (Tavola 5.5). È nota, inoltre, la forte espansione nell'utilizzo dei voucher, che ha coinvolto 1,4 milioni di individui nel 2015 con una forte cresci-

²¹ Ogni anno quasi 30 milioni di individui in età di lavoro residenti in famiglia lasciano delle tracce negli archivi previdenziali, fiscali, camerali che registrano le loro relazioni con l'insieme delle unità economiche residenti. Si tratta per lo più di relazioni che sottendono l'effettuazione di prestazioni lavorative. Di fatto, quasi 20 milioni di individui compaiono nelle fonti che registrano il lavoro dipendente (pubblico, privato, agricolo, domestico) mentre circa 12 milioni compaiono su quelle che registrano il lavoro indipendente (imprenditori, liberi professionisti, amministratori, soci, collaboratori, prestatori occasionali).

²² Per maggiori dettagli sulla costruzione del campione integrato LFS-ADMIN e sui risultati legati al suo utilizzo sono riportati in AA.VV. (2015).

²³ La definizione di occupazione adottata nel sistema statistico internazionale prende come unità temporale di riferimento per individuare lo stato di occupazione la singola settimana. Il totale degli occupati in un dato intervallo di tempo è perciò la media aritmetica degli occupati stimati in ciascuna settimana che compone il periodo (mese, trimestre, anno). Questo aspetto spiega in parte l'evidente ridondanza di segnali amministrativi riferiti a un'intera annualità rispetto all'effettiva entità dell'occupazione stimata con l'indagine campionaria, soprattutto per quanto riguarda la componente indipendente che può caratterizzarsi per una maggiore discontinuità lavorativa rispetto ai dipendenti.

²⁴ E di contro l'entità della discrepanza è ancora maggiore se si tiene conto della presenza di occupazione interamente non regolare in parte colta dalla rilevazione ma, per definizione, non riportata nelle fonti amministrative.

²⁵ Per il dettaglio delle modifiche normative che hanno contribuito a questa riduzione si veda la nota 12.

ta rispetto agli anni precedenti, e che sembra avere avuto qualche effetto sulla riduzione dei percettori di redditi da lavoro autonomo occasionale con ritenuta d'acconto. Sono invece molto più stabili le fonti legate alla gestione delle imprese: il numero di individui che figurano come indipendenti nelle imprese dell'industria e dei servizi, stimati dall'Istat per la produzione del registro statistico delle imprese (ASIA)²⁶, oscilla intorno ai 4,2 milioni di unità avendo conosciuto una lieve flessione fra il 2013 e il 2014.²⁷

Tavola 5.5 Individui residenti con segnali nelle fonti amministrative sugli indipendenti, per fonte e anno. Anni 2010-2015 (valori assoluti in migliaia)

ARCHIVI	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Indipendenti delle imprese dell'industria e dei servizi(Istat)	4.252	4.238	4.286	4.158	4.130	4.213
Soci (CCIAA)	1.753	1.800	1.912	2.046	2.094	2.159
Gestione Separata (Inps)	1.328	1.387	1.386	1.170	1.074	991
di cui:						
Collaboratori a progetto	604	652	612	475	456	359
<i>Associati in partecipazione</i>	36	38	50	37	29	19
<i>Amministratori di società</i>	422	428	459	459	435	446
Autonomi agricoli (Inps)	494	470	446	439	444	457
Collaboratori professionali (Inps)	261	272	279	284	309	320
Artigiani e commercianti - titolari (Inps)	3.288	3.325	3.316	3.338	3.294	3.279
Artigiani e commercianti - familiari (Inps)	380	369	359	371	363	383
Partite Iva (Agenzia delle Entrate)	5.746	5.891	5.879	5.571	6.171	6.451
Collaboratori occasionali senza partita Iva con ritenuta d'acconto (Ag. Entrate)	1.914	1.960	n.d.	1.517	n.d.	n.d.
Voucher (Inps)	147	219	354	637	1.034	1.385

Fonte: Elaborazioni sul campione integrato LFS-ADMIN

Le analisi condotte sul campione integrato LFS-ADMIN rivelano come gli individui tracciati nelle singole fonti si differenzino con riferimento sia alla continuità dello stato effettivo di occupazione sia alla effettiva natura indipendente dello stato di occupazione dichiarato a Rfl. Per valutare questa eterogeneità è stata misurata per ciascuna fonte da un lato l'incidenza degli individui che risultano effettivamente occupati nella settimana di riferimento dell'intervista Rfl, e dall'altro l'incidenza fra questi di quanti si definiscono indipendenti. Tenendo nel debito conto i numerosi *caveat* associati a questo confronto,²⁸ è interessante rimarcare anzitutto il fatto che l'incidenza degli occupati e di quanti si dichiarano indipendenti nella Rfl varia notevolmente a seconda della fonte considerata. Va inoltre sottolineata la relazione positiva fra la quota di occupati e la quota di indipendenti (Figura 5.4): le fonti che descrivono le posizioni più solide nel mercato del lavoro sono anche quelle in cui gli individui hanno una maggiore propensione a riconoscere la natura più squisitamente indipendente dell'attività che svolgono; viceversa, le fonti relative a occupazioni di carattere più occasionale e potenzialmente saltuarie

²⁶ Per approfondimenti sulla stima dei lavoratori indipendenti si veda Istat (2016), Nota metodologica Registro statistico Asia imprese.

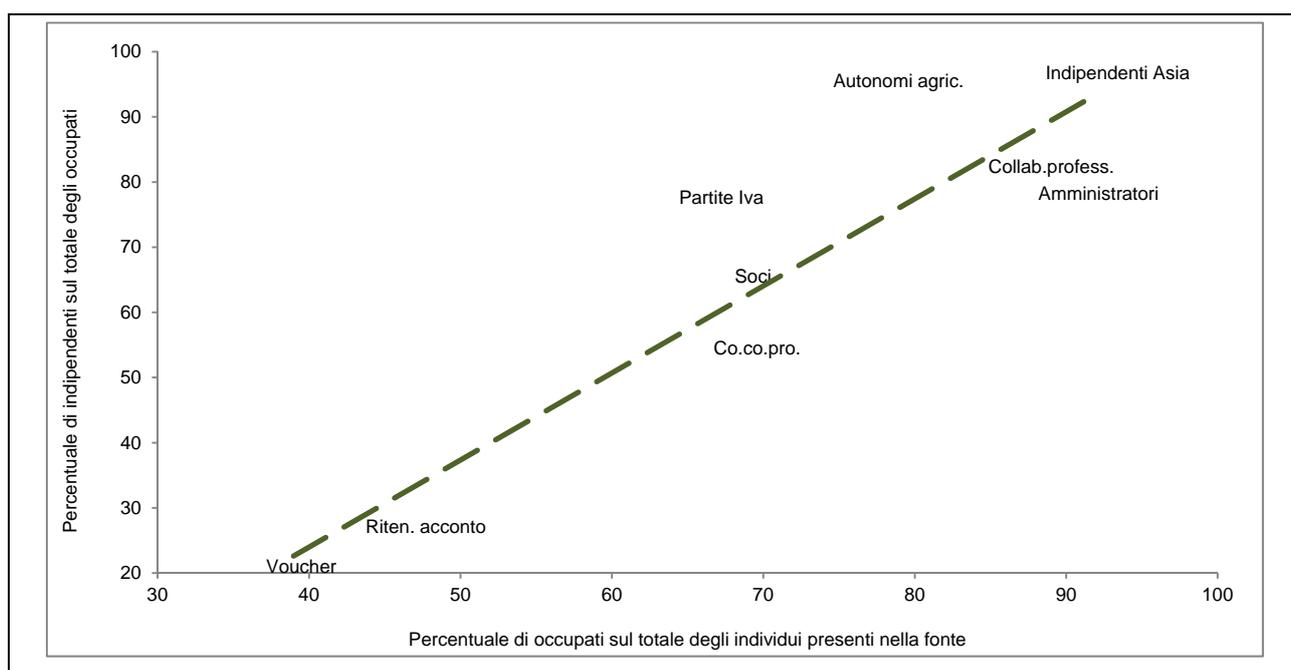
²⁷ Gli individui presenti nell'archivio dei soci delle società e delle cooperative è continuato a crescere, come pure il numero dei collaboratori professionali iscritti alla Gestione Separata dell'Inps. Il numero di individui amministratori di società e iscritti anch'essi alla Gestione Separata è rimasto sostanzialmente stabile; una medesima considerazione può essere fatta per gli individui iscritti nell'archivio degli artigiani e commercianti, fonte anch'essa estremamente corposa.

²⁸ Nel valutarlo occorre la dovuta cautela: l'intervistato infatti riporta la sua condizione principale nella settimana di riferimento, e in quell'intervallo di tempo è possibile che abbia avuto occupazioni secondarie di tipo indipendente ed un'occupazione principale di tipo dipendente, oppure ancora rapporti di lavoro altri rispetto a quelli registrati in ogni specifico archivio. Ciò premesso, le evidenze che emergono sono piuttosto rilevanti.

hanno al tempo stesso sia una minore incidenza di occupati sia, fra questi, una minore incidenza di quanti si percepiscono come effettivamente indipendenti.

La quota di occupati assume il valore più elevato fra gli indipendenti delle imprese dell'industria e dei servizi, fra i collaboratori professionali²⁹ e fra gli amministratori di società, e resta nel complesso piuttosto stabile fra il 2010 e il 2015. L'indicatore assume valore un po' più basso per gli autonomi agricoli, e ancor più contenuto per i soci, le partite Iva e i collaboratori a progetto. Per questi ultimi, la contrazione in termini numerici nel periodo considerato si è accompagnata a un aumento della quota di occupati, come se le restrizioni normative avessero agito scremando le posizioni meno stabili ma senza intaccare la natura ambigua di questo rapporto di lavoro: la contrazione dei collaboratori a progetto si accompagna infatti a un aumento della quota di individui con segnali di occupazione dipendente nell'anno, che nel 2015 ha superato il 40%. In proposito, vale la pena di notare che i collaboratori a progetto e i titolari di partita Iva presentano analoghi caratteri di stabilità occupazionale, mentre la diversità dei due istituti normativi si riflette soprattutto sull'effettivo carattere indipendente di queste occupazioni, decisamente più marcato nel caso dei titolari di partita Iva (un insieme peraltro piuttosto composito di prestatori d'opera, data anche la sua numerosità).

Figura 5.4 Percentuali di occupati e quota di indipendenti sul totale degli occupati per fonte. Anno 2015 (valori percentuali)



Fonte: Elaborazioni sul campione integrato LFS-ADMIN

Gli indipendenti delle imprese e gli autonomi agricoli sono le figure che si sentono più "indipendenti". Le partite Iva, i collaboratori professionali e gli amministratori di società presentano incidenze più contenute di occupati che si dichiarano indipendenti: ciò va valutato considerando naturalmente la considerevole presenza, in queste categorie, di individui con attività lavorative secondarie soprattutto fra i collaboratori professionali e amministratori. I collaboratori a progetto e soprattutto quelli occasionali retribuiti con la ritenuta d'acconto si ca-

²⁹ Vengono qui indicati con questo termine i professionisti senza cassa iscritti nell'apposita Gestione Separata dell'Inps.

ratterizzano invece sia per una incidenza non trascurabile di individui che nella settimana dell'intervista risultano disoccupati (che arrivano a incidere per quasi un quinto nel caso degli individui che hanno lavorato con voucher) sia dalla presenza diffusa di individui con segnali di lavoro dipendente nell'anno. La quota di occupati, che è prevedibilmente molto bassa per i prestatori occasionali remunerati con ritenuta d'acconto, lo è ancora di più per gli individui retribuiti con i voucher: oltre la metà gli individui tracciati sui voucher presenta anche segnali di lavoro dipendente, con un aumento nel tempo dell'intensità di questi segnali stavolta associata al forte incremento nell'utilizzo dei voucher.

I caratteri socio-demografici rilevati attraverso Rfl interagiscono peraltro con le caratteristiche dell'occupazione indipendente.³⁰ L'età media è più bassa per i profili con occupazione meno stabile, laddove è anche più elevata la componente femminile (in taluni casi maggioritaria, come per i collaboratori a progetto e gli occasionali con ritenuta d'acconto) ed è più elevato il titolo di studio: fanno eccezione i prestatori d'opera retribuiti con voucher, caratterizzati da un profilo formativo più carente.

Ulteriori elementi di valutazione scaturiscono dall'analisi della dipendenza economica, elemento cruciale per indagare sul confine fra lavoro dipendente e indipendente.³¹ Si prendano in considerazione due categorie distinte di percettori di redditi da lavoro autonomo, accomunate dalla fonte fiscale su cui sono tracciati: da un lato una parte dei titolari di partita Iva individuale, e in particolare quelli senza dipendenti, senza altri redditi diversi da quelli di lavoro autonomo e che hanno fra i propri committenti almeno un'impresa; dall'altro lato una parte dei collaboratori occasionali remunerati con ritenuta d'acconto, e in particolare quelli privi di partita Iva e senza ulteriori redditi diversi da quelli di lavoro autonomo.³² Si tratta nel complesso di circa 1,7 milioni di soggetti.³³ Per identificare i casi di dipendenza economica è stata introdotta una soglia che identifica come "monocommittenti" gli individui che percepiscono dal datore di lavoro principale almeno l'80% del proprio reddito complessivo da lavoro autonomo.³⁴ Sulla base di questo criterio ricadono fra i monocommittenti il 39,3% delle partite Iva individuali e il 73% degli occasionali.

Le informazioni presenti in LFS-ADMIN evidenziano caratteri molto specifici dei due gruppi di individui: i tratti di dipendenza economica sono chiaramente associati a una maggiore incidenza della componente femminile (che è maggioritaria fra gli occasionali) e di quella giovanile; il possesso della partita Iva è inoltre associato a un livello di istruzione più elevato, mentre all'opposto meno di un quinto degli occasionali monocommittenti ha un titolo di studio superiore al diploma di scuola media superiore; si osservano inoltre importanti differenze nei redditi da lavoro, in generale decisamente più modesti nel caso dei monocommittenti.

³⁰ Questi aspetti legati all'utilizzo integrato delle fonti amministrative e dei microdati Rfl riprendono, aggiornandoli, i risultati descritti e analizzati su più ampia scala in AA.VV. (2015).

³¹ Cfr. Perulli (2003)

³² Sono segmenti molto numerosi ma ancora poco studiati, principalmente perché la loro attività lavorativa è tracciata solo in archivi fiscali complessi e disponibili per la loro elaborazione a fini statistici con un certo ritardo rispetto al periodo di riferimento. Si tratta delle dichiarazioni annuali del Modello 770 Semplificato Agenzia delle Entrate. Al momento della stesura del seguente contributo gli ultimi dati a disposizione sono riferiti al 2013.

³³ Sono stati in particolare selezionati solamente gli individui che presentano nell'anno esclusivamente segnali di lavoro autonomo derivanti dalla collaborazione con almeno un'impresa. Il vincolo di attività esclusiva di lavoro indipendente durante il corso dell'anno, che esclude dal campo d'osservazione i soggetti sottoposti anche ad altre tipologie contrattuali, essenzialmente di lavoro dipendente o assimilato, mira a concentrare l'attenzione sui lavoratori autonomi professionalmente più vulnerabili nei periodi di crisi del mercato del lavoro.

³⁴ La soglia all'80% corrisponde a quella fissata nella normativa connessa alla cosiddetta Riforma Fornero. Nel modulo ad hoc sull'occupazione indipendente, Eurostat ha fissato una soglia pari al 75%.

Tavola 5.6 Caratteristiche strutturali e indicatori del mercato del lavoro dei collaboratori a progetto per anno. Anni 2011 e 2015 (valori assoluti in migliaia e valori percentuali)

CARATTERISTICHE	2011						2015					
	Composizione %			Imponibile mediano (euro)			Composizione %			Imponibile mediano (euro)		
	mono- commit- tenti (a)	pluricom- mittenti (b)	Incidenza pluricom- mittenti (%) (c)	monocom- mittenti (a)	pluricom- mittenti (b)	indice pluricom- mittenti (d)	monocom- mittenti (a)	pluricom- mittenti (b)	Incidenza pluricom- mittenti (%) (c)	monocom- mittenti (a)	pluricom- mittenti (b)	indice pluricom- mittenti (d)
TOTALE												
COLLABORATORI	569	83	12,8	4.160	8.594	206,6	320	38	10,7	4.700	8.159	173,6
TITOLO DI STUDIO (e)												
Fino licenza media	17,6	13,6	10,2	3.250	4.177	128,5	13,1	10,2	8,6	3.000	4.210	140,3
Diploma	50,2	51,4	13,0	3.942	7.531	191,0	52,0	44,0	9,2	5.012	6.132	122,3
Laurea	32,3	35,0	13,7	5.168	12.327	238,5	35,0	45,8	13,6	4.824	13.314	276,0
CONDIZIONE LAVORATIVA												
Occupati	63,8	71,7	14,1	6.423	11.037	171,8	68,8	76,2	11,7	6.249	10.174	162,8
Disoccupati	9,8	8,8	11,6	1.235	2.542	205,8	11,5	10,3	9,8	1.332	2.016	151,4
Forze lavoro poten- ziali	8,6	7,5	11,3	1.430	3.150	220,3	7,0	5,9	9,2	2.000	2.866	143,3
Altri inattivi	17,8	12,0	9,0	1.840	6.591	358,2	12,7	7,5	6,6	2.471	7.036	284,7
TIPO DI OCCUPAZIONE												
Indipendenti	53,8	66,3	16,8	8.700	12.700	146,0	53,7	61,0	13,1	8.404	13.174	156,8
Dipendenti	46,2	33,7	10,7	4.348	7.925	182,3	46,3	39,0	10,1	4.316	8.583	198,9
SEGNALI IN ALTRE FONTI AMMINISTRATIVE												
Nessun segnale	48,1	48,7	12,9	4.707	8.348	177,4	38,6	42,9	11,8	4.872	7.347	150,8
Con segnali da dipendente	33,4	26,5	10,4	2.310	4.022	174,1	44,3	32,7	8,2	3.860	8.011	207,5
Solo segnali da indipendente	18,5	24,8	16,4	7.836	19.322	246,6	17,1	24,3	14,6	6.755	18.525	274,2

(a) Collaboratori che hanno avuto un solo datore di lavoro nel corso dell'anno; (b) Collaboratori con più datori di lavoro nell'anno; (c) % sul totale dei collaboratori; (d) Base: mono=100; (e) % sul totale dei collaboratori; (f) % sul totale dei collaboratori in condizione di occupazione; (g) nella settimana di riferimento dell'intervista LFS.

Fonte: Elaborazioni sul campione integrato LFS-ADMIN

La dipendenza economica è un elemento distintivo anche del segmento dei collaboratori a progetto, che è stato fino a pochi anni fa la figura più consistente tracciata nell'archivio della Gestione Separata dell'Inps.³⁵ In questo caso è interessante anche provare ad analizzare le circostanze che hanno accompagnato la forte riduzione dei collaboratori a progetto e in particolare i cambiamenti intervenuti nelle caratteristiche dei collaboratori confrontando i dati relativi al 2011 (anno di massimo relativo nell'utilizzo di questa tipologia contrattuale) con quelli del 2015 (ultimo anno disponibile per il campione integrato LFS-ADMIN). Attraverso LFS-ADMIN sono stati perciò confrontati gli individui monocommittenti nella fonte³⁶ con quelli pluricommittenti: i due segmenti presentano in effetti importanti differenze a cominciare dai valori economici. I pluricommittenti rappresentavano una quota minoritaria dei collaboratori ma con un imponibile più che doppio rispetto ai monocommittenti: fra il 2011 e il 2015 la quota dei pluricommittenti si è contratta (rimanendo di poco al di sopra del 10%) e si è anche ridotto l'imponibile mediano e il differenziale di imponibile rispetto ai monocommittenti (Tavola 5.6); nello stesso periodo si è anche verificato un forte spostamento verso le classi di età più elevate, più marcato nel caso dei pluricommit-

³⁵ I collaboratori a progetto sono identificati nella Gestione Separata con il codice '06'. Per un approfondimento degli aspetti definitori e classificatori delle tipologie di parasubordinati presenti nella Gestione Separata si rimanda al lavoro di Cuppone et al (2015).

³⁶ Diversamente dal caso precedente, la committenza è stata calcolata tenendo conto del semplice numero di committenti per i quali un collaboratore presta la propria attività nel corso dell'anno solare: si parla dunque di monocommittenza nel caso della presenza di un solo committente e di pluricommittenza nel caso di più di un committente. Tale criterio è perfettamente paragonabile con quello che viene utilizzato nella Rfl.

tenti (uno su sei ha più di 50 anni)³⁷ e un aumento del livello di istruzione e in particolare dell'incidenza dei laureati, collegata – abbastanza prevedibilmente – con un maggiore imponibile e una maggiore incidenza di individui con più committenti. Il confronto fra il 2011 e il 2015 rivela inoltre un aumento della quota di occupati ma non della quota degli indipendenti, sensibilmente superiore nel caso dei pluricommittenti, e – ciò che è più significativo – un aumento dell'incidenza degli individui con altri segnali amministrativi di occupazione dipendente.

Le imprese utilizzatrici dei collaboratori a progetto sono relativamente grandi: nel 2015 quelle con oltre dieci addetti sono più di un terzo del totale, esprimono più della metà dei rapporti di collaborazione e quasi due terzi dell'imponibile. Sono tratti dimensionali in crescita rispetto al 2011, mentre la composizione per settore è rimasta sostanzialmente inalterata. Tre quarti dell'imponibile derivano da imprese del terziario che impiegano quasi il 90% dei collaboratori: in particolare nei servizi alle imprese si concentra il 45% dell'imponibile e il 54% dei collaboratori). I settori dell'industria in senso stretto (10% dei rapporti di collaborazione e 20% dell'imponibile) si caratterizzano per un imponibile medio dei rapporti di lavoro che è circa il doppio rispetto agli altri settori.

Nel complesso, la forte contrazione della popolazione dei collaboratori a progetto sembra avere fatto emergere le componenti più continuative, lasciando tuttavia inalterata la natura ambigua di questo rapporto di lavoro, ancora sospeso fra il caratterizzare forme di occupazione dipendente o indipendente. Ciò detto, l'insieme dei collaboratori continua a essere piuttosto eterogeneo, trovandosi in questa fonte una commistione fra individui impegnati in rapporti più squisitamente di collaborazione (ancorché di varia intensità e condizioni economiche) e individui che vedono remunerata attraverso questa forma la loro partecipazione anche diretta ad attività di impresa e manageriali.

³⁷ La struttura per età è peraltro in genere molto collegata con l'imponibile: sia per i monocommittenti sia per i pluricommittenti l'imponibile mediano dei più giovani è circa sei volte inferiore rispetto ai più anziani. Il dettaglio per genere evidenzia inoltre come la differenza negli imponibili mediani fra monocommittenti e pluricommittenti sia generata essenzialmente dalla componente maschile. Questa circostanza è in parte associabile alla presenza fra gli individui tracciati in questa fonte di soci e persone d'impresa, categorie a imponibile elevato e a forte composizione maschile.

CAPITOLO 6¹

LAVORO E SALUTE: INFORTUNI SUL LAVORO E MALATTIE PROFESSIONALI NEGLI ULTIMI ANNI²

Le analisi sul fenomeno infortunistico e tecnopatico del presente capitolo seguono quelle già presentate in altre pubblicazioni istituzionali dell'Inail, prime tra tutte la Relazione annuale 2016 del Presidente dell'Inail del 5 luglio 2017. Se ne discostano nel riportare e analizzare i dati al netto della categoria assicurata degli "studenti", non pertinente alla tematica del "mercato del lavoro" e nell'estendere il periodo di osservazione dal 2010 al 2016 per evidenziare i cambiamenti avvenuti nel medio periodo, col passaggio da un contesto di recessione e crisi generalizzata ad una congiuntura più favorevole e caratterizzata dalla ripresa economica.

Gli effetti del lavoro sulla salute sono misurabili anche attraverso le statistiche sugli infortuni e le malattie professionali: il capitolo propone una raccolta necessariamente sintetica, ma sufficientemente approfondita, utile a descrivere il fenomeno e delimitare i campi di intervento delle politiche di prevenzione, informazione e formazione di tutte le parti interessate.

Sono state 561 mila le denunce di infortunio registrate nel 2016 (al netto di quelli occorsi a studenti, casalinghe e marittimi). Il dato registra un incremento dell'1,0% rispetto al 2015, mentre rispetto al 2010 c'è stata una flessione del 27,5% a conferma di un trend in diminuzione in atto da quasi un ventennio. Gli infortuni riconosciuti sul lavoro per il 2016 sono più di 372 mila, di cui circa il 21% "fuori dell'azienda" (cioè "in occasione di lavoro con mezzo di trasporto coinvolto" e "in itinere"). Delle 1.091 denunce di infortunio sul lavoro con esito mortale (erano 1.275 nel 2015, 1.491 nel 2010) gli infortuni accertati positivamente sono stati 616 (di cui 332, pari al 54%, "fuori dell'azienda"). Se i casi ancora in istruttoria fossero tutti riconosciuti sul lavoro per gli anni considerati (33 casi per il 2016, il meno consolidato alla data di rilevazione del 30 aprile 2017) si avrebbe una diminuzione del 13,7% rispetto al 2015 e di circa il 35% rispetto al 2010. L'andamento degli infortuni, in particolare dei mortali, è influenzato non solo dal trend occupazionale e dai cambiamenti in atto nel mercato del lavoro, ma anche da molteplici altri fattori quali accidentalità, rischio da circolazione stradale, occasionali incidenti plurimi (coinvolgono più lavoratori contemporaneamente). Nel 2016 restano caratterizzati da livelli di rischio infortunistico più elevati l'agricoltura e le costruzioni.

Le denunce di malattie professionali nel 2016 sono state 60.259 (a fronte di 45 mila lavoratori), proseguendo il trend crescente registrato nel corso degli ultimi anni, anche se in forma attenuata (+2,3% rispetto al 2015 e +39,9% dal 2010). I casi mortali riconosciuti, per anno di protocollazione e a dato consolidato, si attestano intorno ai mille l'anno. Oltre il 60% delle patologie riconosciute interessano il sistema osteomuscolare, il 15% il sistema nervoso, il 5% i tumori, con differenze significative per genere.

¹ Il capitolo 6 è stato redatto da Adelina Brusco, Andrea Bucciarelli

² I dati del presente capitolo, con rilevazione al 30 aprile 2017, sono di fonte Inail – Open data e Banca Dati Statistica. Per ulteriori approfondimenti si segnala che sul sito istituzionale dell'Inail, nella sezione Dati e Statistiche sono presenti le banche dati tematiche e gli Open Data e, nell'area Comunicazione, sono disponibili Comunicati mensili e Bollettini trimestrali sull'andamento infortunistico dell'anno in corso di fonte "Open data - tabelle con cadenza mensile".

6.1 L'andamento degli infortuni sul lavoro dal 2010 al 2016: i numeri attraverso gli anni della crisi

Gli infortuni sul lavoro accaduti e denunciati all'Inail nel 2016, al netto di quelli occorsi a studenti, casalinghe e marittimi, sono stati 561 mila in aumento dell'1,0% (5 mila casi in più) rispetto al 2015 (Tavola 6.1). È il primo, ma contenuto, incremento che si osserva dopo molti anni di flessione. Infatti il 2016 chiude una serie molto positiva che a partire dai primi anni 2000 ha visto ridursi le denunce di infortunio di quasi la metà (erano oltre 1 milione nel 2001); rispetto al 2010, primo anno della serie analizzata, la diminuzione è stata del 27,5% con oltre 200 mila casi in meno. Le denunce con esito mortale che hanno interessato il 2016 sono state 1.091, in sensibile calo sia rispetto all'anno precedente (erano 1.275 nel 2015, -14,4%) e ancor di più rispetto al 2010, riducendone di oltre un quarto la consistenza (erano 1.491, -26,8%).

Gli infortuni riconosciuti sul lavoro sono stati per il 2016 più di 372 mila, 616 per i soli casi mortali (dati comunque provvisori e parziali rilevati al 30 aprile 2017 e soggetti a consolidamento per effetto della definizione dei casi al momento ancora in istruttoria). Se i casi ancora in istruttoria fossero tutti riconosciuti "sul lavoro" per gli anni considerati (33 casi per il 2016, il meno consolidato alla data di rilevazione del 30 aprile 2017) si avrebbe una diminuzione del 13,7% rispetto al 2015 e di circa il 35% rispetto al 2010.

Tavola 6.1 Denunce di infortunio sul lavoro e accertamenti positivi per anno di accadimento - Anni 2010-2016
(valori assoluti e variazioni percentuali)

ANNI	2010		2011		2012		2013		2014		2015		2016		Variazione % 2016-2010	
	In complesso	di cui mortali	In complesso	di cui mortali												
Denunce di infortunio																
Infortunati	772.885	1.491	721.816	1.386	652.998	1.356	601.793	1.234	575.976	1.160	555.260	1.275	560.592	1.091	-27,5	-26,8
Var. % su a.p.			-6,6	-7,0	-9,5	-2,2	-7,8	-9,0	-4,3	-6,0	-3,6	9,9	1,0	-14,4		
Infortunati accertati positivi																
Infortunati	544.077	995	505.145	904	453.287	867	414.156	736	395.120	721	377.467	745	372.419	616	-31,6	-38,1
Var. % su a.p.			-7,2	-9,1	-10,3	-4,1	-8,6	-15,1	-4,6	-2,0	-4,5	3,3	-1,3	-17,3		

Fonte: elaborazione su dati Open Data Inail rilevati al 30/04/2017 - sezioni A-T Ateco 2007, esclusi marittimi; al netto di studenti e casalinghe

Dei 372 mila casi di infortunio sul lavoro accertati positivi del 2016 ne sono stati indennizzati in termini assicurativi, alla data di rilevazione del 30 aprile 2017, 346 mila³.

Analizzando la composizione percentuale per tipo di indennizzo negli anni più consolidati della serie (2010-2015) si rileva come mediamente il 91,2% degli indennizzi sia per inabilità temporanea, l'8,6% per menomazione permanente (ripartibile nel 6,9% per indennizzi "in capitale", ovvero per menomazioni di grado da 6 a 15 punti percentuali e dell'1,7% per quelle da 16 a 100 punti) e il residuo 0,2% per rendite a superstiti per i familiari di lavoratori deceduti.

³ Per una corretta lettura dei dati occorre precisare che i valori relativi agli accertamenti positivi e agli indennizzi sono da ritenersi, in particolare per l'ultimo anno, provvisori e soggetti a consolidamento per effetto dei tempi tecnici di definizione della pratica.

Tavola 6.2 Infortuni sul lavoro indennizzati per anno di accadimento e tipo di indennizzo - Anni 2010-2016 (valori assoluti)

ANNO ACCADIMENTO	In temporanea		Permanente in capitale		Permanente in rendita diretta		Permanente totale (d=b+c)		In rendita a superstiti		Totale (f=a+d+e)	
	(a)		(b)		(c)		(d=b+c)		(e)		(f=a+d+e)	
	valori assoluti	Comp. %	valori assoluti	Comp. %	valori assoluti	Comp. %	valori assoluti	Comp. %	valori assoluti	Comp. %	valori assoluti	Comp. %
2010	470.294	91,8	33.284	6,4	8.002	1,6	41.286	8,0	795	0,2	512.375	100,0
2011	434.961	91,6	30.926	6,5	7.950	1,7	38.876	8,2	719	0,2	474.556	100,0
2012	387.299	91,2	29.289	6,8	7.538	1,8	36.827	8,6	677	0,2	424.803	100,0
2013	350.748	90,7	27.942	7,2	7.290	1,9	35.232	9,1	591	0,2	386.571	100,0
2014	334.015	90,7	26.372	7,2	7.155	1,9	33.527	9,1	565	0,2	368.107	100,0
2015	318.897	90,7	25.423	7,1	6.883	2,0	32.306	9,1	586	0,2	351.789	100,0
2016	322.019	93,1	19.128	5,5	4.385	1,3	23.513	6,8	464	0,1	345.996	100,0

Fonte: elaborazione su dati Open Data Inail rilevati al 30/04/2017 - sezioni A-T Ateco 2007, esclusi marittimi; al netto di studenti e casalinghe

Con le dovute cautele, legate alla provvisorietà del dato monitorato mensilmente, i primi dieci mesi del 2017 confrontati con quelli del 2016, registrano un leggero aumento delle denunce in complesso (+0,7%) per effetto sia della componente in occasione di lavoro (+0,3%) che, soprattutto, di quella in itinere (+3,4%). Nello stesso periodo si rileva anche un contenuto incremento dei casi mortali (14 denunce in più, +1,6%, media dell'aumento del 12,4% dei decessi in itinere e del calo del 2,1% di quelli in occasione di lavoro), caratterizzati, in generale, per la consistenza numerica contenuta, da maggiori fluttuazioni mensili. L'interruzione di una serie virtuosa che vedeva in calo il dato infortunistico ormai da molti anni, trova parziale giustificazione nella ripresa delle attività economiche e delle relativa occupazione che allarga la platea esposta al rischio in termini quantitativi o di intensità (per chi, già lavorando, ha visto ad esempio aumentare i ritmi di lavoro o frammentarne i rapporti). Gli andamenti degli infortuni vanno però contestualizzati con le peculiarità degli stessi e, in deroga all'andamento occupazionale, incidono principalmente: la fortuità del verificarsi degli eventi (come da definizione stessa di infortunio sul lavoro) e il rischio da circolazione stradale determinante, sia per la categoria degli infortuni in itinere, che per le attività lavorative che coinvolgono un mezzo di trasporto. Per i casi mortali a questi elementi si aggiungono i possibili effetti "punta" degli incidenti plurimi (un unico evento causante il decesso di più lavoratori contemporaneamente). A tal proposito si segnala che a fare la differenza nel saldo finale dei primi 10 mesi di quest'anno continua a essere soprattutto il mese di gennaio, con 31 denunce mortali in più rispetto al primo mese del 2016, oltre la metà delle quali registrate in Abruzzo, nelle due tragedie di Rigopiano e Campo Felice.

6.1.1 Le modalità di accadimento

Delle 561 mila denunce di infortunio nel 2016, quasi 465 mila (l'83%) hanno riguardato eventi in occasione di lavoro, in gran parte senza un mezzo di trasporto coinvolto, e i restanti 96 mila quelli in itinere (viceversa, per i tre quarti con mezzo di trasporto) (Tavola 6.3). Quelli avvenuti "fuori dell'azienda" – elemento da tenere in conto nella valutazione di impatto delle politiche e delle azioni di prevenzione – ottenuti per somma degli infortuni in occasione di lavoro con mezzo di trasporto e di tutti quelli in itinere (con o senza mezzo) ammontano a circa una denuncia su cinque (il 21% delle denunce in complesso), rapporto che sale a quasi uno su due per il solo esito mortale (45% delle denunce mortali e addirittura del 54% per i casi accertati positivamente). Nel

corso degli anni l'incidenza dei casi in itinere sul complesso è andata aumentando: erano il 14% delle denunce e il 22% di quelle mortali nel 2010, valori saliti rispettivamente a 17% e 26% nel 2016, anche per effetto di aggiornamenti normativi e interpretativi che ne hanno esteso il riconoscimento (ad esempio per l'uso della bicicletta non più solo su pista ciclabile a seguito del Collegato Ambiente alla Legge di Stabilità 2016). Gli infortuni con un mezzo di trasporto coinvolto, avvenuti complessivamente in occasione di lavoro e in itinere, prevalentemente su strada, rappresentano una quota significativa delle denunce in complesso (16%), ma soprattutto dei casi mortali (41%, valore che sale ad oltre il 50% per i casi riconosciuti): praticamente un decesso sul lavoro ogni due è conseguenza di incidenti stradali.

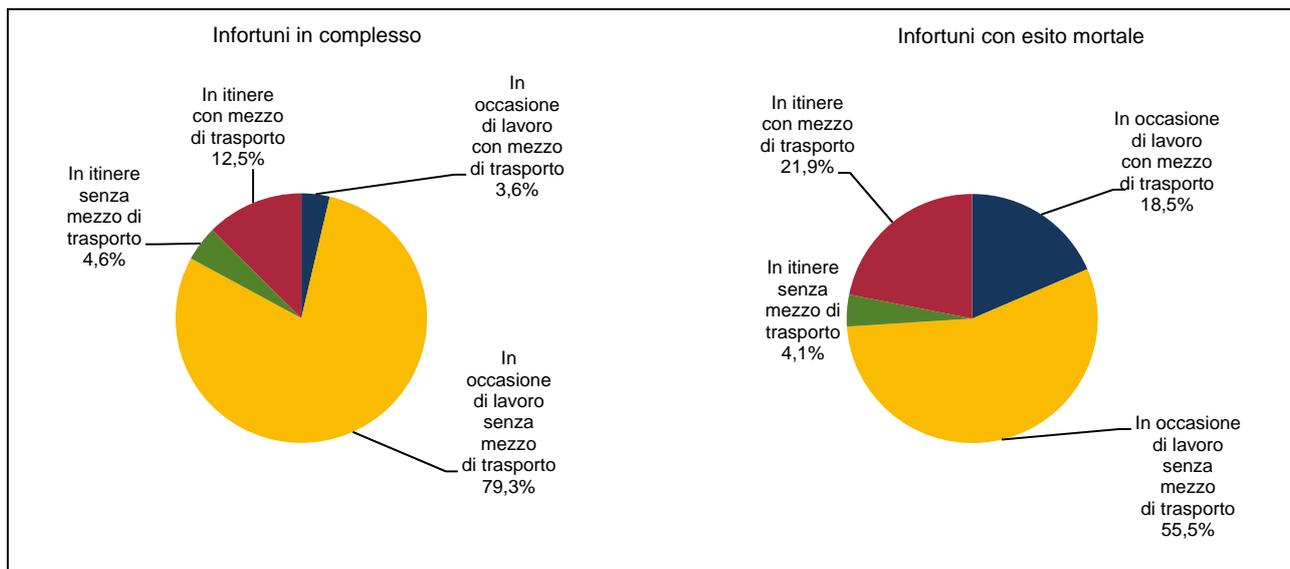
Tavola 6.3 Denunce di infortunio sul lavoro per modalità e anno di accadimento – Anni 2010-2016 (valori assoluti, variazioni percentuali e incidenza per mille)

EVENTI/ MODALITA'	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Variazione % 2016- 2010							
Infortuni in complesso															
Totale	772.885	721.816	652.998	601.793	575.976	555.260	560.592	-27,5							
In occasione di lavoro	666.649	621.278	559.254	504.407	481.912	461.879	464.869	-30,3							
- con mezzo di trasp. coinvolto	42.598	38.055	32.115	24.432	21.822	20.719	20.460	-52,0							
- senza mezzo di trasp. coinvolto	624.051	583.223	527.139	479.975	460.090	441.160	444.409	-28,8							
In itinere	106.236	100.538	93.744	97.386	94.064	93.381	95.723	-9,9							
- con mezzo di trasp. coinvolto	82.423	78.298	68.342	72.393	69.816	69.226	70.188	-14,8							
- senza mezzo di trasp. coinvolto	23.813	22.240	25.402	24.993	24.248	24.155	25.535	7,2							
di cui: con esito mortale (valori assoluti e Incidenza per mille sugli infortuni in complesso)															
Totale	1.491	1,93	1.386	1,92	1.356	2,08	1.234	2,05	1.160	2,01	1.275	2,3	1.091	1,95	-26,8
In occasione di lavoro	1.166	1,75	1.070	1,72	1.059	1,89	907	1,8	881	1,83	960	2,08	807	1,74	-30,8
- con mezzo di trasp. coinvolto	369	8,66	264	6,94	274	8,53	252	10,31	233	10,68	241	11,63	202	9,87	-45,3
- senza mezzo di trasp. coinvolto	797	1,28	806	1,38	785	1,49	655	1,36	648	1,41	719	1,63	605	1,36	-24,1
In itinere	325	3,06	316	3,14	297	3,17	327	3,36	279	2,97	315	3,37	284	2,97	-12,6
- con mezzo di trasp. coinvolto	300	3,64	295	3,77	275	4,02	290	4,01	249	3,57	281	4,06	239	3,41	-20,3
- senza mezzo di trasp. coinvolto	25	1,05	21	0,94	22	0,87	37	1,48	30	1,24	34	1,41	45	1,76	80,0

Fonte: elaborazione su dati Open Data Inail rilevati al 30/04/2017 - sezioni A-T Ateco 2007, esclusi marittimi; al netto di studenti e casalinghe

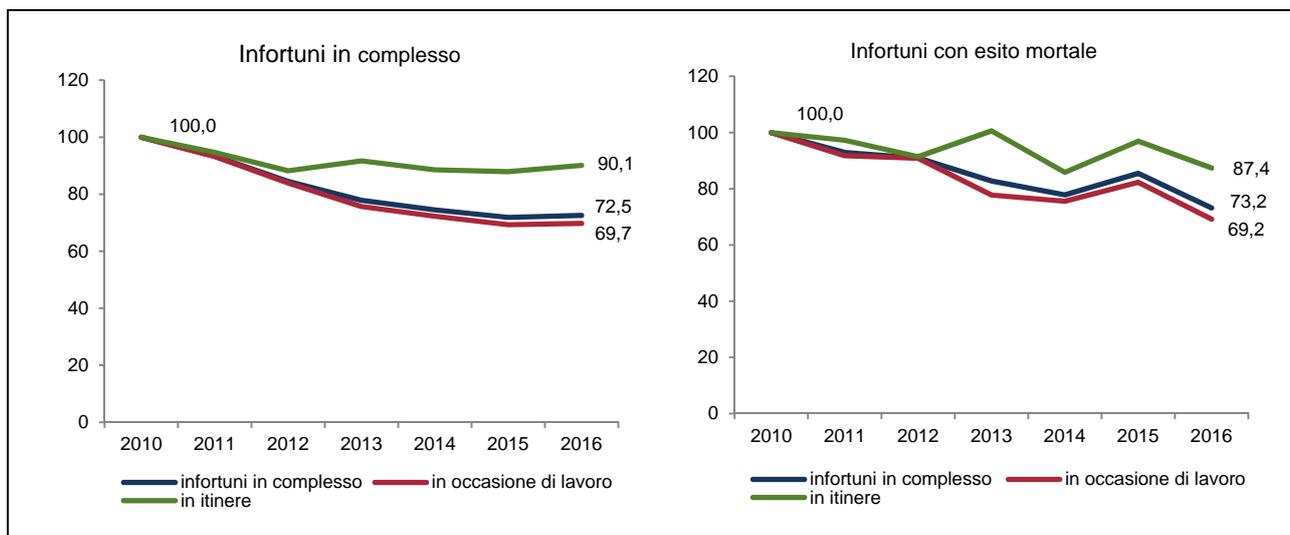
La contrazione complessiva del 27,5% per le denunce di infortunio in complesso, registrata negli anni 2010-2016, è da imputare prevalentemente alla modalità in occasione di lavoro. Utilizzando i numeri indice con un'unica base (2010 pari a 100), per un immediato confronto degli andamenti di grandezze altrimenti differenti per consistenza numerica, si osserva che per l'occasione di lavoro il numero indice nel 2016 raggiunge un valore pari a 69,7 (-30,3% di denunce), mentre per l'itinere il valore è pari a 90,1 (-9,9% di denunce) (Figura 6.2). Si ricorda che l'occasione di lavoro, che attiene all'ambiente lavorativo e alla mansione/professione svolta, è quella su cui risultano più efficaci le politiche di prevenzione adottate, mentre sulla casistica in itinere incidono fattori extraprofessionali, in particolare il rischio da circolazione stradale. Le stesse considerazioni valgono per gli infortuni con esito mortale, caratterizzati, come già detto, da una maggiore variabilità del dato, anche per la minore consistenza numerica.

Figura 6.1 Denunce di infortunio sul lavoro per modalità di accadimento – Anno 2016 (composizione percentuale)



Fonte: elaborazione su dati Open Data Inail rilevati al 30/04/2017 - sezioni A-T Ateco 2007, esclusi marittimi; al netto di studenti e casalinghe

Figura 6.2 Numeri indice (Base 2010=100) delle denunce di infortunio sul lavoro per modalità di accadimento – Anni 2010-2016



Fonte: elaborazione su dati Open Data Inail rilevati al 30/04/2017 - sezioni A-T Ateco 2007, esclusi marittimi; al netto di studenti e casalinghe

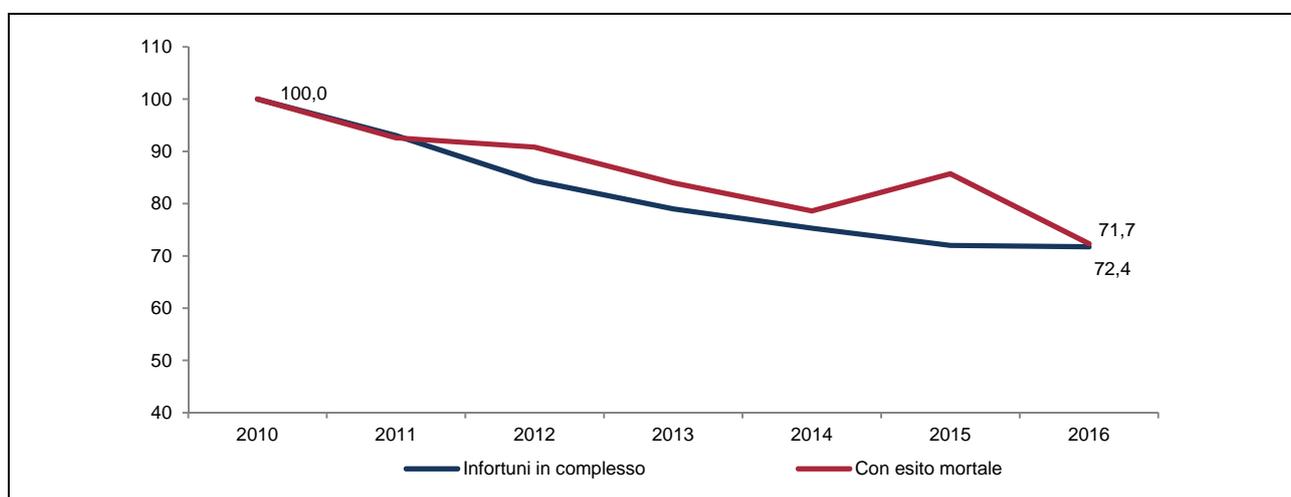
Dopo avere analizzato i fenomeni in valore assoluto, qualche considerazione in termini di rischiosità. Una misura del rischio infortunistico in termini lavorativi è fornita dal confronto degli eventi lesivi con la base occupazionale. Per il periodo di osservazione sono state, pertanto, considerate le denunce di infortunio sul lavoro e

gli eventi con esito mortale rapportati al numero dei lavoratori⁴; sono stati ricostruiti i numeri indice con base 2010 pari a 100 per i tassi di incidenza⁵ per infortuni in complesso e casi mortali denunciati (Figura 6.3).

Nel periodo considerato la riduzione del rischio infortunistico è più accentuata per gli infortuni in complesso rispetto ai casi mortali. La riduzione è giustificata dalla concomitanza di più fattori tra cui le politiche di prevenzione messe in atto negli anni con l'obiettivo di ridurre il rischio in ambito lavorativo e la crisi occupazionale che si è concentrata in modo particolare sui settori ad alto rischio infortunistico.

I tassi di incidenza sui casi mortali decrescono meno velocemente che nel complesso, a dimostrazione dell'assunto che è necessario continuare a investire in prevenzione. L'anno 2015 conferma per i casi mortali, in termini relativi quanto già osservato sui valori assoluti, un aumento del fenomeno infortunistico, comunque sotto i livelli del triennio 2010-2012 e poi ridimensionato in fase di riconoscimento da lavoro. Nel 2016 i tassi di incidenza sono al minimo della serie osservata e proseguono il trend discendente.

Figura 6.3 Numeri indice (Base 2010=100) dei tassi di incidenza infortunistica – Anni 2010-2016



Fonte: elaborazione su dati Inail e Istat

Il confronto diretto dei tassi di incidenza per le denunce⁶ distinti per genere e per attività economica, senza il ricorso ai numeri indice, permette ulteriori considerazioni.

Il rischio infortunistico decresce nel tempo per entrambi i sessi, più sensibilmente per gli uomini che per le donne, caratterizzate, queste ultime, da livelli di rischio tradizionalmente più bassi anche per la più incisiva presenza nei comparti dei servizi piuttosto che in quelli industriali. Per i casi mortali il divario tra maschi e femmine è ancora più evidente in termini di rischio, facendo rilevare per il 2015, una recrudescenza più al maschile che al femminile (Figura 6.4).

Per attività economica (nei quattro macro aggregati agricoltura, industria in senso stretto, costruzioni e servizi) e focalizzando l'attenzione all'occasione di lavoro, i tassi di incidenza - sia in complesso che mortali -

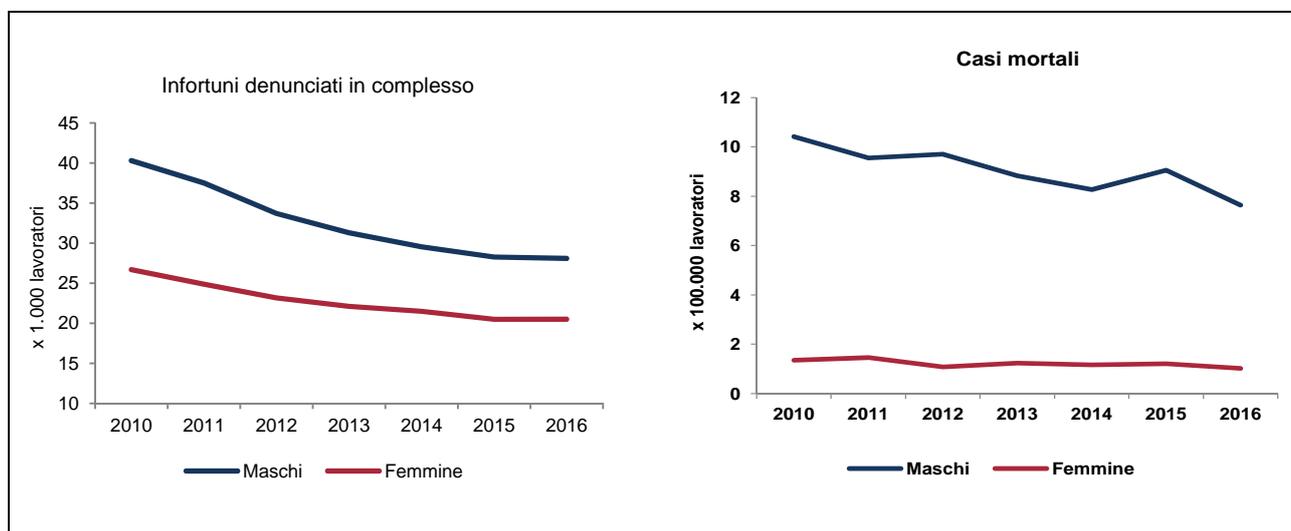
⁴ Per i lavoratori si fa riferimento ai dati utilizzati per l'indicatore "Tasso di infortuni mortali e inabilità permanente" nell'ambito della sezione "Lavoro e conciliazione dei tempi di vita" del Benessere Equo e Sostenibile in Italia (BES) - Istat

⁵ I tassi di incidenza hanno soltanto un valore indicativo della tendenza temporale del fenomeno ed esprimono, in pratica, quanto "incide" un determinato fenomeno su una certa collettività (popolazione generale, occupati, lavoratori assicurati, ...) rappresentata in termini di persone.

⁶ I tassi di incidenza infortunistica sono elaborati rispetto ai casi denunciati per la maggiore confrontabilità temporale rispetto ai casi accertati positivi o indennizzati che, in particolare, per l'ultimo anno sono provvisori e parziali per i necessari tempi tecnici di definizione

mostrano tutti un andamento decrescente rispetto al primo anno della serie: si è scesi dalle circa 30 denunce di infortunio ogni mille lavoratori del 2010 a 20 del 2016, mentre per i soli esiti mortali denunciati, si è passati da cinque vittime ogni 100 mila lavoratori a meno di quattro.

Figura 6.4 Tassi di incidenza infortunistica per sesso – Anni 2010-2016



Fonte: elaborazione su dati Inail e Istat

Pur migliorando in questi anni, nel 2016 restano caratterizzati da livelli di rischio infortunistico più elevati l'agricoltura (oltre 40 denunce in complesso ogni mille lavoratori) e le costruzioni (oltre 30 denunce ogni mille lavoratori), ben più alti del valore medio (20). Il tasso di incidenza delle denunce di infortunio con esito mortale durante il lavoro è quadruplo in agricoltura e triplo nelle costruzioni, rispetto a quello medio.

6.1.2 Il territorio di accadimento

Nel 2016, il 31,6% degli infortuni si è verificato nel Nord-est, seguito dal Nord-ovest (28,7%), Centro (20,1%), Sud (13,0%) e Isole (6,6%), una composizione stabile negli anni osservati (Tavola 6.4). È nel Mezzogiorno che si è verificato il maggior incremento delle denunce di infortunio nel 2016 rispetto al 2015 (+3,1% per le Isole e +2,3% per il Sud); l'aumento nel Nord-est è stato dell'1,4% e praticamente nullo per le restanti aree (Nord-ovest e Centro). Rispetto al 2010, invece, le diminuzioni sono a due cifre per tutte le aree con valori compresi tra il -26,3% del Nord-est e -28,5% del Centro. Le regioni più colpite nel 2016 in termini assoluti, sono quelle a maggiore occupazione: Lombardia (99.967), Emilia Romagna (75.588) e Veneto (66.341).

Il 27,5% dei casi con esito mortale denunciato, sempre per il 2016, si è verificato nel Nord-est (300 casi), mentre Nord-ovest, Sud e Centro, con circa 230 casi ciascuno, coprono ognuno circa il 21% del totale delle denunce; nelle Isole si conta il restante 8,7% (95 denunce). La ripartizione territoriale delle denunce degli infortuni mortali, se si esclude l'area "Isole" (dimensionalmente più contenuta delle altre), appare meno variegata rispetto a quella delle denunce in complesso caratterizzandosi per un'incidenza maggiore delle denunce mortali nelle regioni del Sud e Isole. In tutte le ripartizioni, escluso il Nord-est (+22 casi), si assiste ad un importante decremento rispetto al 2015; i decrementi percentuali rispetto al 2010 si aggirano, nelle varie aree, intorno al 30%, tranne per il Nord-est che si distingue per un calo più contenuto (-12,8% rispetto al 2010). In valore

assoluto, le denunce mortali hanno interessato nell'ultimo anno i territori a maggiore occupazione: Emilia Romagna (135), Lombardia (132) e Veneto (122).

Tavola 6.4 Denunce di infortunio sul lavoro per territorio e anni di accadimento 2010-2016 (valori assoluti e variazioni percentuali)

REGIONE/ RIPARTIZIO- NE	2010		2011		2012		2013		2014		2015		2016		Variazione % 2016-2010	
	In complesso	di cui mortal	In complesso	di cui mortal												
Piemonte	59.840	118	55.422	102	50.283	93	44.821	90	41.823	103	40.216	89	40.142	80	-32,9	-32,2
Valle D'Aosta	2.082	-	2.067	4	1.807	3	1.663	2	1.557	2	1.436	-	1.404	-	-32,6	nd
Lombardia	132.746	193	126.237	179	116.281	195	107.565	191	103.515	149	99.701	174	99.967	132	-24,7	-31,6
Liguria	28.298	30	25.447	28	23.033	43	20.942	35	20.179	26	19.380	26	19.367	21	-31,6	-30,0
Prov. Aut. di Bolzano	16.150	28	15.735	19	14.551	11	14.593	6	14.644	15	13.988	14	13.925	10	-13,8	-64,3
Prov. Aut. di Trento	10.180	13	9.612	11	8.468	8	7.576	12	7.270	7	6.674	13	7.082	12	-30,4	-7,7
Veneto	86.938	144	80.899	130	72.817	131	68.223	120	66.295	96	64.804	124	66.341	122	-23,7	-15,3
Friuli Venezia Giulia	21.505	26	19.734	28	17.708	28	16.313	25	14.714	24	14.036	22	14.463	21	-32,7	-19,2
Emilia Romagna	105.957	133	99.524	144	92.092	153	83.102	109	78.433	114	75.392	105	75.588	135	-28,7	1,5
Toscana	62.105	98	59.361	101	53.396	100	50.007	81	48.175	80	46.580	120	45.995	72	-25,9	-26,5
Umbria	14.882	26	13.339	32	11.452	24	10.811	30	10.067	21	9.499	29	9.678	21	-35,0	-19,2
Marche	25.206	38	23.318	59	20.375	35	17.896	30	17.442	41	16.895	44	16.581	39	-34,2	2,6
Lazio	55.459	155	51.638	131	46.519	125	43.082	116	40.949	104	39.717	117	40.397	98	-27,2	-36,8
Abruzzo	19.461	46	18.313	40	16.265	39	14.561	30	13.765	36	13.033	38	12.897	28	-33,7	-39,1
Molise	3.026	8	2.661	10	2.497	4	2.241	10	2.054	14	1.912	15	1.955	9	-35,4	12,5
Campania	24.648	116	21.966	92	20.044	92	18.728	93	18.350	82	17.629	115	18.213	79	-26,1	-31,9
Puglia	35.340	121	32.010	89	28.123	87	27.080	84	26.444	82	25.616	82	26.973	79	-23,7	-34,7
Basilicata	5.516	21	4.966	19	4.327	17	3.947	11	3.830	25	3.930	13	4.078	15	-26,1	-28,6
Calabria	13.113	46	11.968	35	10.718	57	9.653	46	8.960	22	8.911	30	8.518	23	-35,0	-50,0
Sicilia	34.350	95	32.073	96	28.842	81	26.350	90	25.293	90	24.426	82	25.380	69	-26,1	-27,4
Sardegna	16.083	36	15.526	37	13.400	30	12.639	23	12.217	27	11.472	23	11.648	26	-27,6	-27,8
ITALIA (a)	772.885	1.491	721.816	1.386	652.998	1.356	601.793	1.234	575.976	1.160	555.260	1.275	560.592	1.091	-27,5	-26,8
Nord-ovest	222.966	341	209.173	313	191.404	334	174.991	318	167.074	280	160.733	289	160.880	233	-27,8	-31,7
Nord-est	240.730	344	225.504	332	205.636	331	189.807	272	181.356	256	174.894	278	177.399	300	-26,3	-12,8
Centro	157.652	317	147.656	323	131.742	284	121.796	257	116.633	246	112.691	310	112.651	230	-28,5	-27,4
Sud	101.104	358	91.884	285	81.974	296	76.210	274	73.403	261	71.031	293	72.634	233	-28,2	-34,9
Isole	50.433	131	47.599	133	42.242	111	38.989	113	37.510	117	35.898	105	37.028	95	-26,6	-27,5

(a) il totale Italia contiene eventuali casi non determinati

Fonte: elaborazione su dati Open Data Inail rilevati al 30/04/2017 - sezioni A-T Ateco 2007, esclusi marittimi; al netto di studenti e casalinghe

6.1.3 Il genere, la classe di età e il paese di nascita

In ottica di genere, nel 2016 come negli anni precedenti, un infortunio denunciato su tre ha interessato la componente femminile dei lavoratori: oltre 195 mila casi con un incremento dell'1,5% rispetto al 2015 (Tavola 6.5). Anche gli infortuni maschili, più di 365 mila denunce, sono aumentati rispetto all'anno precedente, ma in misura inferiore (+0,7%). Il confronto con il 2010 evidenzia due fenomeni per le lavoratrici: un progressivo aumento della loro incidenza sul totale maschi-femmine delle denunce (dal 31,6% del 2010 al 34,8% del 2016) e, a fronte di un calo complessivo delle denunce femminili nel periodo (-20,0%), un aumento nelle sole classi di età più mature "50-64 anni" e "oltre 64 anni". Per i lavoratori maschi, il decremento rispetto al 2010 è stato più sensibile che nelle donne, con il 31% in meno di denunce, con un calo più pronunciato nelle classi di età fino a 49 anni.

Nelle denunce con esito mortale, nel 2016 la componente maschile continua ad essere preponderante: nove vittime su dieci sono uomini (994 casi su 1.091; 97 le vittime femminili). Per entrambi i generi si è registrato un calo di circa il 14% rispetto al 2015, mentre dal 2010 la diminuzione dei decessi denunciati, in termini percentuali, è più elevata per gli uomini (-27,3%) che per le donne (-21,8%). Distinguendo per classe d'età, anche per gli esiti mortali, come per il complesso, a calare più significativamente sono state le classi fino a 49 anni. Per le donne si osserva che oltre la metà dei decessi avviene in itinere, tale percentuale per gli uomini è poco superiore al 20%.

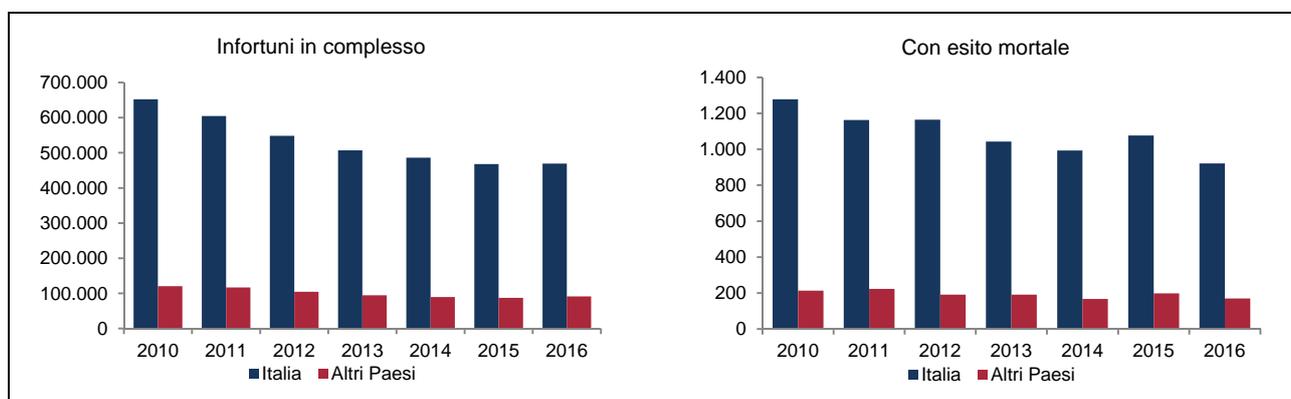
Tavola 6.5 Denunce di infortunio sul lavoro per sesso, classe d'età e anni di accadimento - Anni 2010-2016 (valori assoluti all'unità e variazioni percentuali)

SESSO/ CLASSE DI ETA'	2010		2011		2012		2013		2014		2015		2016		Variazione % 2016-2010	
	In complesso	di cui mortalità	In complesso	di cui mortalità												
Femmine	244.088	124	230.305	135	216.916	101	204.881	114	200.428	108	192.267	113	195.234	97	-20,0	-21,8
Fino a 34 anni	68.867	36	61.190	39	53.755	28	48.179	27	44.656	23	42.121	30	43.069	31	-37,5	-13,9
da 35 a 49 anni	110.068	53	103.956	57	96.589	34	88.936	49	85.037	43	78.503	42	76.549	29	-30,5	-45,3
da 50 a 64 anni	63.177	35	63.255	39	64.536	33	65.624	38	68.540	38	69.370	34	73.016	35	15,6	0,0
oltre i 64 anni	1.976	-	1.904	-	2.036	6	2.142	-	2.195	4	2.273	7	2.600	2	31,6	n.d.
Maschi	528.797	1.367	491.511	1.251	436.082	1.255	396.912	1.120	375.548	1.052	362.993	1.162	365.358	994	-30,9	-27,3
Fino a 34 anni	178.483	299	160.833	208	134.715	214	115.458	198	104.639	158	100.121	151	101.266	148	-43,3	-50,5
da 35 a 49 anni	230.853	514	214.754	479	190.814	477	173.774	405	161.727	358	152.131	395	149.907	272	-35,1	-47,1
da 50 a 64 anni	109.535	451	106.428	450	101.494	474	98.726	414	100.331	429	101.742	512	105.491	483	-3,7	7,1
oltre i 64 anni	9.926	103	9.496	114	9.059	90	8.954	103	8.851	107	8.999	104	8.694	91	-12,4	-11,7
Totale	772.885	1.491	721.816	1.386	652.998	1.356	601.793	1.234	575.976	1.160	555.260	1.275	560.592	1.091	-27,5	-26,8
Fino a 34 anni	247.350	335	222.023	247	188.470	242	163.637	225	149.295	181	142.242	181	144.335	179	-41,6	-46,6
da 35 a 49 anni	340.921	567	318.710	536	287.403	511	262.710	454	246.764	401	230.634	437	226.456	301	-33,6	-46,9
da 50 a 64 anni	172.712	486	169.683	489	166.030	507	164.350	452	168.871	467	171.112	546	178.507	518	3,4	6,6
oltre i 64 anni	11.902	103	11.400	114	11.095	96	11.096	103	11.046	111	11.272	111	11.294	93	-5,1	-9,7

Fonte: elaborazione su dati Open Data Inail rilevati al 30/04/2017 - sezioni A-T Ateco 2007, esclusi marittimi; al netto di studenti e casalinghe

Passando all'analisi delle denunce di infortunio per paese di nascita dell'infortunato, nel 2016, come negli anni passati, il 16% delle denunce in complesso (91.258 su 560.592) ha interessato i lavoratori nati all'estero (media del 18% tra i lavoratori e del 13% tra le lavoratrici) (Figura 6.5). Anche tra i casi denunciati con esito mortale, la quota dei lavoratori nati all'estero si conferma al 16% (170 su 1.091 denunce), ma l'incidenza femminile (29%) sul totale delle donne lavoratrici decedute è più importante di quella maschile (14%). Le comunità straniere più colpite, sia in complesso che con esito mortale, sono quelle nate in Romania, Albania e Marocco.

Figura 6.5 Denunce di infortunio sul lavoro per paese di nascita e anni di accadimento 2010-2016 (valori assoluti)



Fonte: elaborazione su dati Open Data Inail rilevati al 30/04/2017 - sezioni A-T Ateco 2007, esclusi marittimi; al netto di studenti e casalinghe

Tali andamenti riflettono in parte quelli del mercato del lavoro, con una crescita dell'occupazione maggiore per le donne e, per entrambi i sessi, nelle classi di età più adulte. Inoltre, le differenze di genere riguardo agli infortuni con esito mortale risentono ancor più della diversa presenza nei settori di attività economica, ad esempio, una maggiore concentrazione di donne nei servizi e degli uomini nelle costruzioni. Altro aspetto da non trascurare, nel caso delle donne, sono i tempi di conciliazione casa-lavoro; le donne, più degli uomini, infatti, devono fronteggiare le difficoltà legate alla gestione della casa e dei familiari, riducendo spesso le ore di sonno e di recupero che possono influire negativamente sui livelli di attenzione nel momento in cui la donna è al volante (oltre il 60% dei decessi femminili ha visto il coinvolgimento di un mezzo di trasporto contro il 38% dei maschili).

6.1.4 Le gestioni assicurative e i settori di attività economica

Nel 2016, l'88% delle denunce di infortunio in complesso ha riguardato la gestione assicurativa industria e servizi che d'altronde raccoglie il maggior numero di assicurati, il 7% l'agricoltura e il 5% il conto Stato; tale composizione non è variata significativamente negli anni (Tavola 6.6). Rispetto al 2015, l'aumento generale dell'1% delle denunce di infortunio è il risultato degli incrementi nell'industria e servizi (+1,3%) e nel conto Stato (+2,1%), con la sola agricoltura a registrare un calo (-4,9%). Nei confronti del 2010 invece il calo di denunce (-27,5%) è generalizzato: circa il 28% in meno per le gestioni industria e servizi ed agricoltura e, in minor misura, nel conto Stato (-13%). Per tutte e tre le gestioni, relativamente alle modalità di accadimento, si assiste negli anni a quell'aumento dell'incidenza dei casi in itinere già rappresentato (par. 6.1.1 Le modalità di accadimento), che in agricoltura e conto Stato si traduce di fatto in un aumento dal 2010 al 2016 delle denunce di infortunio nel tragitto casa-lavoro/i-casa. A caratterizzare ulteriormente le gestioni è la diversa quota di casi in itinere: nel 2016 in agricoltura sono stati quasi il 4%, il 17% nell'industria e servizi e ben il 30% nel conto Stato.

Per le denunce con esito mortale, la composizione nel 2016 (sostanzialmente stabile nel tempo) vede l'84% dei casi (916 denunce) concentrarsi nell'industria e servizi, quasi il 13% (140) in agricoltura e il 3% (35) nel conto Stato. Il calo complessivo rispetto al 2015 è stato rilevante (-14,4%), con diminuzioni che hanno superato il 15% per l'industria e servizi (-15,1%) e l'agricoltura (-15,7%) mentre il conto Stato ha visto, viceversa, aumentare le denunce per decessi sul lavoro dai 30 casi del 2015 ai 35 del 2016. Rispetto al 2010, la riduzione di oltre un quarto delle denunce di casi mortali (da 1.491 a 1.091, -26,8%) ha caratterizzato sia l'industria e servizi che l'agricoltura (per entrambe circa il 28% in meno di denunce) con la sola gestione conto Stato a far registrare un aumento (+21%, da 29 a 35) seppur con una consistenza numerica di molto inferiore alle altre gestioni. Anche per i casi mortali si osserva l'aumento già commentato dell'incidenza degli infortuni itinere. Nel 2016 gli infortuni in itinere hanno rappresentato poco più di un infortunio mortale denunciato su dieci in agricoltura, uno su quattro nell'industria e servizi e uno su due nel conto Stato, a confermare per i dipendenti statali - operanti essenzialmente in attività dei servizi e per lo più in mansioni relativamente poco rischiose in termini fisici - una più marcata delimitazione del rischio infortunistico letale al rischio da circolazione stradale.

Nell'ambito della sola gestione assicurativa industria e servizi, focalizzando l'attenzione sui soli casi "in occasione di lavoro" (nell'ipotesi che gli infortuni "in itinere" siano in qualche misura trasversali alle varie attività svolte e quindi meno significativi nel contesto) è possibile analizzarli per settore di attività economica (secondo la codifica Istat Ateco versione 2007)⁷.

⁷ Va precisato che l'interpretazione dei dati per tale codifica, non di pertinenza dell'Inail, richiede cautele nei confronti temporali, essendo l'ultimo anno della serie analizzata caratterizzato da un numero maggiore di casi ancora non codificati, 29% del totale per il 2016

Tavola 6.6 Denunce di infortunio sul lavoro per gestione assicurativa Inail, modalità e anno di accadimento - Anni 2010-2016 (valori assoluti e variazioni percentuali)

GESTIONE ASSICURATIVA	2010		2011		2012		2013		2014		2015		2016		Variazione % 2016-2010	
	In complesso	di cui mortali	In complesso	di cui mortali												
Agricoltura	50.235	194	47.083	184	42.920	180	40.335	190	39.205	180	38.032	166	36.183	140	-28,0	-27,8
di cui:																
- in occasione di lavoro	48.905	176	45.753	167	41.693	158	38.969	169	37.851	159	36.684	149	34.814	122	-28,8	-30,7
- in itinere	1.330	18	1.330	17	1.227	22	1.366	21	1.354	21	1.348	17	1.369	18	2,9	0,0
Industria e servizi	689.363	1.268	643.314	1.175	580.487	1.150	532.259	1.012	507.760	957	488.853	1.079	495.451	916	-28,1	-27,8
di cui:																
- in occasione di lavoro	591.845	974	551.112	885	494.998	884	444.809	719	423.551	709	405.445	798	409.854	667	-30,7	-31,5
- in itinere	97.518	294	92.202	290	85.489	266	87.450	293	84.209	248	83.408	281	85.597	249	-12,2	-15,3
Per conto dello Stato –																
Dipendenti	33.287	29	31.419	27	29.591	26	29.199	32	29.011	23	28.375	30	28.958	35	-13,0	20,7
di cui:																
- in occasione di lavoro	25.899	16	24.413	18	22.563	17	20.629	19	20.510	13	19.750	13	20.201	18	-22,0	12,5
- in itinere	7.388	13	7.006	9	7.028	9	8.570	13	8.501	10	8.625	17	8.757	17	18,5	30,8
Totale	772.885	1.491	721.816	1.386	652.998	1.356	601.793	1.234	575.976	1.160	555.260	1.275	560.592	1.091	-27,5	-26,8
di cui:																
- in occasione di lavoro	666.649	1.166	621.278	1.070	559.254	1.059	504.407	907	481.912	881	461.879	960	464.869	807	-30,3	-30,8
- in itinere	106.236	325	100.538	316	93.744	297	97.386	327	94.064	279	93.381	315	95.723	284	-9,9	-12,6

Fonte: elaborazione su dati Open Data Inail rilevati al 30/04/2017 - sezioni A-T Ateco 2007, esclusi marittimi; al netto di studenti e casalinghe

Nel 2016, dei soli casi codificati (al netto, quindi, dei casi indeterminati), il 59% delle denunce in complesso si è concentrato nei settori dei servizi: in particolare nel commercio (oltre 37 mila denunce di infortunio in occasione di lavoro), nel trasporto e magazzinaggio (32 mila), nella sanità e assistenza sociale (30 mila) e nelle attività di alloggio e ristorazione (19 mila) (Tavola 6.7). Il restante 41% è risultato a carico dei lavoratori dell'industria, in particolare di quelli del settore manifatturiero, comparto ampio e complesso, in cui si distinguono per consistenza la fabbricazione di prodotti in metallo (17 mila denunce) e quella di macchinari (10 mila) e in quello delle costruzioni, tradizionalmente e gravemente esposto al rischio di infortuni, con 33 mila casi. I settori industriali hanno registrato un calo delle denunce di infortunio maggiore che nei settori dei servizi, complice un effetto "selettivo" della crisi economica, che ha penalizzato maggiormente i primi rispetto ai secondi in termini di posti/presenza sul lavoro, nonché una vocazione sempre più terziarizzata dell'economia italiana.

Per le denunce in occasione di lavoro con esito mortale si rilevano nei vari anni più casi nei settori industriali che in quelli dei servizi ad esclusione del 2016 (273 decessi sia nelle attività industriali che dei servizi). Tale ribaltamento rispetto ai casi in complesso (dove il 59% si concentra nei servizi come già detto) indica un'esposizione maggiore agli infortuni più gravi per chi lavora in ambito industriale. Le costruzioni hanno registrato il maggior numero di denunce nel 2016 (129, sempre in occasione di lavoro), seguite dalle attività manifatturiere (112 denunce, di cui 25 nella fabbricazione di prodotti in metallo e 11 in quella di macchinari). Tra i servizi spiccano il trasporto e magazzinaggio (101 decessi), seguito dal commercio (59) e dai servizi di alloggio e ristorazione (27). Anche per gli eventi mortali denunciati si osserva il maggior calo negli anni nei settori industriali rispetto a quello dei servizi rimandando alle considerazioni sui casi in complesso.

Considerando le professioni svolte dagli infortunati per eventi riferiti a tutte le gestioni assicurative, ma sempre secondo la modalità in occasione di lavoro, si distinguono, per numerosità di denunce e limitatamente alle prime dieci in graduatoria: gli addetti alle pulizie (in alloggi e ristoranti, negli ospedali, negli uffici,...), i conduttori di veicoli (camionisti, tassisti, conduttori di macchine agricole,...), gli addetti al facchinaggio e il personale sanitario (infermieri per primi), gli addetti alla ristorazione, alle vendite, gli artigiani e operai edili, gli agricoltori, gli operai del settore metallurgico e meccanico. Per i casi mortali ricorrono per lo più le stesse categorie, ma con al primo posto i conduttori di veicoli, seguiti da operai edili e agricoltori.

Tavola 6.7 Denunce di infortunio in occasione di lavoro, per settore di attività economica (gestione industria e servizi) e anno di accadimento - Anni 2010-2016 (valori assoluti)

PRINCIPALI SETTORI DI ATTIVITA' ECONOMICA	2010		2011		2012		2013		2014		2015		2016	
	In complesso	di cui mortali												
Industria e servizi	591.845	974	551.112	885	494.998	884	444.809	719	423.551	709	405.445	798	409.854	667
di cui:														
Industria	212.794	474	193.567	441	165.194	417	144.843	323	134.325	320	126.050	369	120.116	273
C - Attività manifatturiere	122.857	170	112.811	166	96.488	192	85.821	147	80.851	132	76.690	156	73.865	112
tra cui:														
- C 25 - Fabbricazione di prodotto in metallo (esclusi macchinari e attrezzature)	27.325	41	25.698	46	21.728	48	19.419	36	18.117	31	17.201	36	16.562	25
- C 28 - Fabbricazione di macchinari ...	14.712	18	14.158	12	12.286	22	10.697	16	10.373	6	9.657	17	9.613	11
F - Costruzioni	70.806	260	63.076	220	52.388	181	43.984	144	39.129	149	36.126	171	33.428	129
Servizi	253.570	393	238.539	330	218.433	368	198.710	315	192.181	299	179.569	317	171.039	273
G - Commercio all'ingrosso e al dettaglio	56.578	87	52.516	85	47.326	92	42.298	78	39.753	69	37.722	66	36.661	59
H - Trasporto e magazzinaggio	49.488	148	45.877	106	41.312	123	38.148	99	36.626	93	33.943	112	32.457	101
I - Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	26.656	29	25.621	23	23.954	24	21.104	30	20.716	31	19.252	30	18.812	27
Q - Sanità e assistenza sociale	42.365	12	40.723	17	37.690	16	35.118	9	35.737	10	33.227	12	29.911	9
Non determinato	125.481	107	119.006	114	111.371	99	101.256	81	97.045	90	99.826	112	118.699	121

Fonte: elaborazione su dati Open Data Inail rilevati al 30/04/2017 - sezioni A-T Ateco 2007, esclusi marittimi; al netto di studenti e casalinghe

6.2 L'andamento delle malattie professionali negli anni 2010-2016: analisi di un fenomeno in crescita

6.2.1 Le malattie professionali denunciate: caratteristiche e peculiarità

Il 2016 si conclude con un altro anno d'aumento per le malattie professionali⁸: sono state, infatti, 60.259 le denunce protocollate dall'Inail con un aumento del 2,3% rispetto all'anno 2015 e del 39,9% dal 2010, ma il 2017 si prospetta come un anno di inversione di tendenza o stabilizzazione del fenomeno (i primi dieci mesi indicano, infatti, una riduzione delle denunce del -3,0% rispetto al pari periodo del 2016). Le malattie professionali, per loro natura, a differenza degli infortuni sul lavoro, sono caratterizzate da esposizioni ad agenti nocivi con tempi di latenza e manifestazione anche piuttosto prolungati (si pensi ad esempio alle forme tumorali). Il continuo aumento delle denunce di malattie professionali, va letto in ottica positiva ed è giustificato dalla concomitanza del verificarsi di più fenomeni: innanzitutto la forte campagna di sensibilizzazione promossa negli anni dall'Inail nei confronti di tutti i soggetti interessati (lavoratori, datori di lavoro, medici di famiglia, sindacati, consulenti del lavoro, patronati). Altri fattori che hanno contribuito all'incremento delle denunce sono i cambiamenti normativi che hanno portato all'introduzione di nuove tabelle per il riconoscimento delle malattie professionali (D.M. 9 aprile 2008), un elenco di patologie che "godono della presunzione legale d'origine" per determinate attività o rischi, tra queste, in particolare, sono state inserite - favorendone di fatto il riconoscimento - le malattie muscolo-scheletriche da sovraccarico biomeccanico che sono negli anni divenute la prima causa di denuncia. In ultimo, da non trascurare la possibilità di denunciare contestualmente più tecnopatie in capo ad un unico soggetto: nel 2016 a fronte delle oltre 60mila denunce già citate sono stati coinvolti 45mila lavoratori ed ex-lavoratori tutelati dall'Inail, con una media di 1,34 denunce a tecnopatico.

⁸ Analogamente agli infortuni sul lavoro sono considerate le malattie professionali delle gestioni agricoltura, industria e servizi e per conto dello Stato; sono esclusi i casi relativi agli studenti e ai marittimi.

Buona parte delle malattie professionali (78%) riguardano la gestione assicurativa dell'industria e servizi che d'altronde raccoglie il maggior numero di assicurati; il 21% riguardano l'agricoltura e appena l'1% i dipendenti per conto dello Stato (Tavola 6.8). La gestione agricoltura è quella che nell'ultimo periodo ha registrato l'incremento più significativo, passando da 6.392 casi del 2010 a 12.565 del 2016; più contenuti, anche se significativi, gli aumenti per la gestione dei dipendenti del conto Stato (+62,1%) e dell'industria e servizi la quale nell'arco di sei anni vede crescere il numero assoluto delle denunce di quasi 11 mila casi (pari al +29,6%).

Nel 2016 sono state 46.963 le denunce nell'ambito delle attività della gestione industria e servizi, al netto dei casi per i quali non è possibile individuare il settore economico (vedi nota nel paragrafo 6.1.4 Le gestioni assicurative e i settori di attività economica), poco meno del 30% delle denunce di malattia professionale riguarda le attività manifatturiere, un caso su quattro le costruzioni. A seguire le attività del commercio (9,0%), il trasporto e magazzinaggio (8,1%) e la sanità e assistenza sociale (6,1%). Differenze si riscontrano in ottica di genere: per le denunce femminili il manifatturiero rappresenta il 33,1%, a seguire la sanità e assistenza sociale (17,1%), un settore in cui la presenza di lavoratrici è significativa, il commercio (10,1%) e le attività di alloggio e ristorazione (8,7%); appena pari allo 0,3% le denunce nelle costruzioni, notoriamente a forte presenza maschile. Per gli uomini nell'ordine si rilevano le costruzioni (34,5%), le attività manifatturiere (28,7%), il trasporto e magazzinaggio (10,3%), sotto il 2% la sanità e assistenza sociale.

Nell'ambito delle attività dell'industria e servizi, nel periodo 2010-2016, ad eccezione delle costruzioni, della fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata e dell'istruzione, si registrano incrementi generalizzati.

Tavola 6.8 Denunce di malattie per gestione assicurativa, attività economica e anno di protocollazione - Anni 2010-2016 (valori assoluti e variazioni percentuali)

GESTIONE ASSICURATIVA/ SETTORE DI ATTIVITA' ECONOMICA	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Variazione % 2016-2010
Agricoltura	6.392	8.034	7.720	9.490	11.128	12.260	12.565	96,6
Industria e servizi	36.236	38.752	38.089	41.686	45.483	45.848	46.963	29,6
di cui:								
C - Attività manifatturiere	10.278	10.130	9.162	9.384	9.570	9.491	9.684	-5,8
F - Costruzioni	5.295	5.968	6.095	6.887	7.316	7.522	8.132	53,6
G - Commercio all'ingrosso e al dettaglio	2.462	2.547	2.523	2.828	3.080	3.208	2.913	18,3
...								
H - Trasporto e magazzinaggio	1.769	2.126	1.919	1.971	2.182	2.583	2.634	48,9
Q - Sanità e assistenza sociale	1.600	1.827	1.873	1.967	2.196	2.069	1.981	23,8
Per conto dello Stato - Dipendenti	451	523	477	647	758	809	731	62,1
Totale	43.079	47.309	46.286	51.823	57.369	58.917	60.259	39,9

Fonte: elaborazione su dati Banca dati Statistica Inail rilevati al 30/04/2017 - sezioni A-T Ateco 2007, esclusi marittimi; al netto di studenti

Analizzando le malattie professionali rispetto al territorio⁹ emerge che in valore assoluto il 30,8% dei casi afferiscono al Centro, il 22,8% al Sud, il 21,4% il Nord-est, intorno al 12% la quota delle Isole e del Nord-ovest (Tavola 6.9). Dettagliando rispetto alle regioni: Toscana (12,6%), Emilia Romagna (11,6%), Sardegna (10,0%) e Marche (9%) sono nell'ordine i territori con più alto numero di denunce di tecnopatie.

⁹ Il territorio di riferimento per le malattie professionali è quello della sede Inail di competenza della pratica, pertanto i confronti territoriali possono risentire della natura amministrativa di tale attributo informativo

Tavola 6.9 Denunce di malattie professionali per regione e anno di protocollazione- Anni 2010-2016 (valori assoluti)

REGIONE/ RIPARTIZIONE	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Piemonte	2.111	2.110	2.021	1.998	2.229	2.236	2.167
Valle D'Aosta	54	71	63	61	73	72	66
Lombardia	3.237	3.237	3.074	3.304	3.371	3.415	3.894
Liguria	991	855	832	856	1.112	1.112	1.232
Prov. Aut. di Bolzano	267	247	231	284	300	247	296
Prov. Aut. di Trento	334	419	337	386	422	363	438
Veneto	2.330	2.256	2.265	2.454	2.893	3.316	3.269
Friuli Venezia Giulia	1.271	1.421	1.489	1.590	1.784	1.772	1.879
Emilia Romagna	6.439	7.228	7.312	7.942	7.257	6.759	7.019
Toscana	4.852	5.854	5.892	6.620	7.680	7.487	7.594
Umbria	1.353	1.450	1.416	1.442	1.626	1.872	1.897
Marche	2.687	3.267	3.521	4.285	4.761	5.168	5.407
Lazio	1.704	1.872	1.888	2.314	3.112	3.445	3.653
Abruzzo	5.691	5.784	4.941	4.959	5.292	5.206	4.816
Molise	191	247	214	253	343	423	395
Campania	1.502	1.722	1.812	2.590	2.822	2.895	2.752
Puglia	2.027	2.526	2.302	2.855	2.929	3.364	3.142
Basilicata	451	467	505	756	642	576	592
Calabria	1.292	1.452	1.374	1.740	1.978	1.988	2.038
Sicilia	2.814	3.254	3.392	3.661	5.064	5.360	6.011
Sardegna	1.481	1.570	1.405	1.473	1.679	1.841	1.702
ITALIA	43.079	47.309	46.286	51.823	57.369	58.917	60.259
Nord-ovest	6.393	6.273	5.990	6.219	6.785	6.835	7.359
Nord-est	10.641	11.571	11.634	12.656	12.656	12.457	12.901
Centro	10.596	12.443	12.717	14.661	17.179	17.972	18.550
Sud	11.154	12.198	11.148	13.153	14.006	14.452	13.735
Isole	4.295	4.824	4.797	5.134	6.743	7.201	7.713

Fonte: elaborazione su dati Open Data Inail rilevati al 30/04/2017 - sezioni A-T Ateco 2007, esclusi marittimi; al netto di studenti

Le malattie professionali rappresentano un fenomeno ancora prevalentemente maschile (72,4%) con una proporzione che è rimasta sostanzialmente invariata negli anni (era il 70,4% nel 2010) (Tavola 6.10). Gli uomini svolgono, come noto, attività a più elevato rischio, più spesso impegnati in professioni/mansioni che li vedono coinvolti nell'uso di sostanze dannose per la salute e a maggiore sforzo fisico.

Oltre i tre quarti (76,1%) delle malattie professionali sono denunciate da ultra cinquantenni: la fascia di età "50-64 anni" rappresenta circa il 61%. Il dato è condizionato dai tempi di manifestazione, spesso lenti, delle patologie. Anche in un'analisi per età il genere risulta fortemente discriminante e dai dati si evince che gli ultra sessantaquattrenni uomini rappresentano il 18,6%, mentre tra le donne la quota resta ben al di sotto (6,9%). (Figura 6.6). Più soggette al rischio di contrarre una malattia le giovani donne: le under 50 rappresentano, infatti, il 29,1% contro il 21,8% degli uomini. Ciò dipende in parte dalla composizione per età dei lavoratori con una quota delle malattie più importante per gli uomini di età più matura che non tra le donne, e in parte, come si vedrà più avanti, dalle differenti tipologie di malattie professionali alle quali sono esposti i due sessi (mediamente a più lunga latenza per gli uomini).

La stragrande maggioranza delle malattie professionali riguarda i lavoratori e le lavoratrici italiani, 94% delle denunce, pari a 56.393 casi nel 2016, senza sostanziali differenze di genere (Tavola 6.11). Tra le altre comunità sono più presenti la Romania (524 casi), il Marocco (475) e l'Albania (446); da osservare che per i nati in Romania la quota di donne rappresenta ben il 43% (in considerazione della rilevante quota femminile

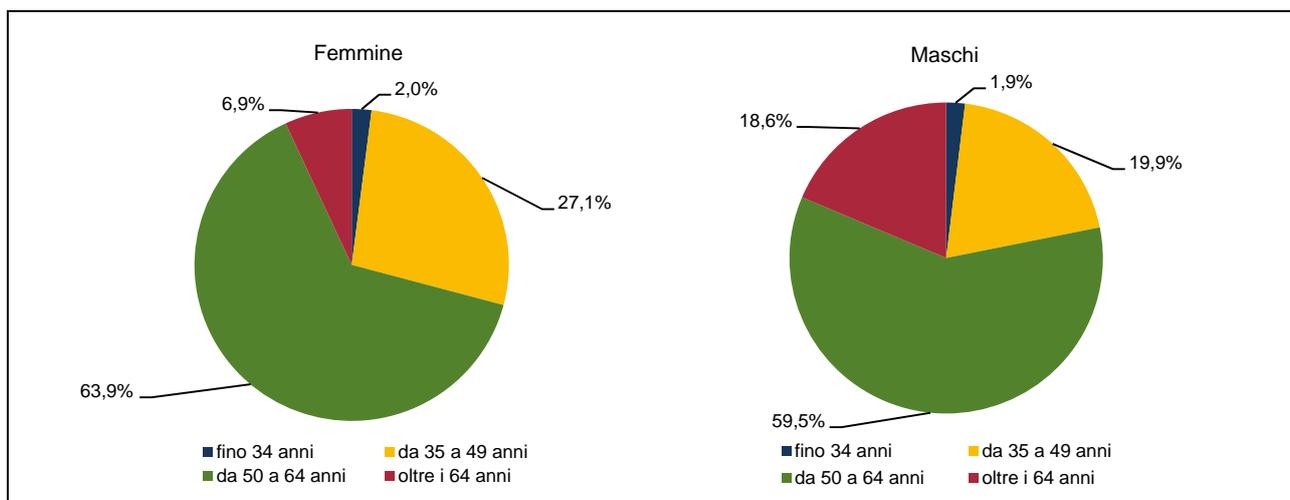
dei flussi migratori), mentre risulta decisamente più bassa nel caso delle altre due nazionalità (rispettivamente 18% e 20%).

Tavola 6.10 Denunce di malattie professionali per sesso, classe d'età e anno di protocollazione. Anni 2010-2016 (valori assoluti)

SESSO/ CLASSE DI ETÀ'	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Femmine	12.758	14.217	13.774	15.023	16.750	16.793	16.632
Fino a 34 anni	725	637	539	499	481	447	337
da 35 a 49 anni	4.678	5.069	4.594	4.709	4.910	4.547	4.510
da 50 a 64 anni	6.828	7.876	7.919	8.973	10.399	10.713	10.636
oltre i 64 anni	527	635	722	842	960	1.086	1.149
Maschi	30.321	33.092	32.512	36.800	40.619	42.124	43.627
Fino a 34 anni	1.101	1.078	972	918	936	917	838
da 35 a 49 anni	8.233	8.704	8.332	8.619	8.976	8.701	8.691
da 50 a 64 anni	16.186	17.902	17.733	20.524	23.191	24.586	25.977
oltre i 64 anni	4.801	5.408	5.475	6.739	7.516	7.920	8.121
Totale	43.079	47.309	46.286	51.823	57.369	58.917	60.259
Fino a 34 anni	1.826	1.715	1.511	1.417	1.417	1.364	1.175
da 35 a 49 anni	12.911	13.773	12.926	13.328	13.886	13.248	13.201
da 50 a 64 anni	23.014	25.778	25.652	29.497	33.590	35.299	36.613
oltre i 64 anni	5.328	6.043	6.197	7.581	8.476	9.006	9.270

Fonte: elaborazione su dati Open Data Inail rilevati al 30/04/2017 - sezioni A-T Ateco 2007, esclusi marittimi; al netto di studenti

Figura 6.6 Denunce di malattie professionali per sesso, classe d'età - Anno 2016 (composizione percentuale)



Fonte: elaborazione su dati Open Data Inail rilevati al 30/04/2017 - sezioni A-T Ateco 2007, esclusi marittimi; al netto di studenti

Tavola 6.11 Denunce di malattie professionali per paese di nascita e anno di protocollazione - Anni 2010-2016 (valori assoluti)

PAESE DI NASCITA	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Italia	40.581	44.592	43.398	48.569	53.824	55.383	56.393
Altri Paesi	2.498	2.717	2.888	3.254	3.545	3.534	3.866
di cui:							
Romania	234	281	349	401	413	438	524
Marocco	345	330	391	393	375	403	475
Albania	249	274	309	337	369	408	446
Totale	43.079	47.309	46.286	51.823	57.369	58.917	60.259

Fonte: elaborazione su dati Open Data Inail rilevati al 30/04/2017 - sezioni A-T Ateco 2007, esclusi marittimi; al netto di studenti

6.2.2 Le malattie professionali riconosciute: la gravità e le patologie

Le oltre 60 mila denunce di malattie professionali protocollate dall'Inail nel 2016 seguono un iter amministrativo e sanitario volto a riconoscere il nesso eziologico tra percorso lavorativo svolto e patologia manifestata, che si conclude con il riconoscimento o la negazione della tecnopatia. Il riconoscimento delle malattie professionali, soprattutto nei casi in cui la latenza della patologia è lunga e il lavoratore ha svolto un percorso caratterizzato da cambi di azienda e di mansioni, non risulta semplice e in alcuni casi richiede tempi lunghi per cui i dati statistici possono ritenersi consolidati solo dopo qualche anno. Le malattie professionali accertate positivamente ¹⁰ per l'anno 2016 sono state 19.772 alla data di aggiornamento del 30 aprile 2017. Tale dato è da ritenersi ancora non consolidato, per effetto dei tempi tecnici necessari alla definizione dei casi ancora in istruttoria.

Analizzando la serie storica delle malattie professionali definite positivamente, l'incremento del 17,5% tra il 2010 e il 2015 (anno da ritenersi più stabile e consolidato del 2016) è dovuto essenzialmente all'Agricoltura che, in linea con le denunce, vede quasi raddoppiare il numero dei casi riconosciuti (da 3.166 a 6.071), mentre per l'industria e servizi l'andamento nel tempo è rimasto piuttosto stabile (Tavola 6.12). In crescita anche i casi della gestione per conto dello Stato seppur numericamente contenuti (157 casi nel 2015).

Tavola 6.12 Malattie professionali riconosciute positive per gestione assicurativa e anno di protocollazione - Anni 2010-2016 (valori assoluti)

GESTIONE ASSICURATIVA	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Agricoltura	3.166	4.063	4.058	4.963	5.633	6.071	5.084
Industria e Servizi	16.451	17.039	16.571	17.804	17.879	16.937	14.585
Per conto dello Stato - Dipendenti	103	124	102	159	165	157	103
Totale	19.720	21.226	20.731	22.926	23.677	23.165	19.772

Fonte: elaborazione su dati Open Data Inail rilevati al 30/04/2017 - sezioni A-T Ateco 2007, esclusi marittimi; al netto di studenti

Una caratteristica che contraddistingue le malattie professionali rispetto agli infortuni è la diversa distribuzione per tipologia di indennizzo: le erogazioni in temporanea, che rappresentano oltre il 90% degli infortuni, per le malattie professionali costituiscono solo il 3-5%, mentre l'indennizzo in permanente, che per gli infortuni sul lavoro rappresenta una quota inferiore al 10%, nelle malattie professionali si attesta intorno al 90%. La differenza trova spiegazione nella tipologia di evento lesivo, che nel caso delle malattie professionali richiede spesso tempi di guarigione più lunghi e postumi di grado più elevato, nonché la presenza di alcune patologie, si pensi a quelle tumorali, che risultano spesso letali dopo un decorso particolarmente minante sul fisico. I casi mortali riconosciuti, a dato consolidato, si attestano intorno a mille, di questi quelli che danno diritto ad una rendita a superstiti (il 95%) rappresentano circa il 5% degli indennizzi complessivi (gli indennizzi in morte sono meno dell'1% per gli infortuni sul lavoro).

Con riferimento alle malattie professionali riconosciute dall'Inail le malattie tabellate¹¹ rappresentano il 66% dei casi, in particolare oltre la metà sono malattie da sovraccarico biomeccanico degli arti superiori, con

¹⁰ Queste malattie riguardano sia quelle che danno diritto ad un esborso monetario (pagamento di una inabilità temporanea, di un capitale per il riconoscimento del danno biologico, di una rendita diretta o a superstiti) sia quelle per le quali è riconosciuto il danno senza corresponsione di un esborso monetario secondo le condizioni assicurative vigenti.

¹¹ Le malattie sono distinguibili per patologie tabellate (elenco in Decreto Ministeriale 09/04/2008, godono della presunzione legale di origine lavorativa della malattia) e non tabellate (per queste ultime occorre dimostrare il nesso eziologico tra patologia e lavorazione svolta).

differenze importanti tra i due sessi (80% nelle donne e 41% negli uomini). Tra le tabellate il 19% sono ernie discali lombari, che interessano più spesso gli uomini (21% la quota maschile rispetto al 13% della femminile); in evidenza anche le ipoacusie da rumore (10% dei riconoscimenti, in particolare 1% nelle donne e 14% negli uomini) e le malattie da asbesto, asbestosi inclusa (10% dei casi, in particolare 13% negli uomini e poco meno del 2% nelle donne).

Tavola 6.13 Malattie professionali riconosciute positive per malattie tabellate e non tabellate e anno di protocollazione - Anni 2010-2016 (valori assoluti)

MALATTIE TABELLATE/NON TABELLATE	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Tabellate	15.876	16.185	15.920	17.404	16.862	15.977	13.039
di cui:							
<i>malattie da sovraccarico biomeccanico dell'arto superiore</i>	6.652	7.310	7.510	8.498	8.135	7.868	6.679
<i>ernia discale lombare</i>	3.014	3.127	3.184	3.410	3.627	3.611	2.499
<i>ipoacusia da rumore</i>	2.673	2.260	1.955	1.902	1.751	1.577	1.365
<i>malattie da asbesto e asbestosi</i>	1.784	1.772	1.730	1.951	1.824	1.660	1.343
Non tabellate	3.833	5.037	4.810	5.511	6.763	7.119	6.551
Totale (a)	19.720	21.226	20.731	22.926	23.677	23.165	19.772

(a) Il totale include i casi non determinati

Fonte: elaborazione su dati Banca Dati Statistica Inail rilevati al 30/04/2017 - sezioni A-T Ateco 2007, esclusi marittimi; al netto di studenti

Le malattie professionali riconosciute, rispetto alla classificazione internazionale ICD-X (International Statistical Classification of Diseases and related health problems) in oltre il 60% dei casi (64% nel 2016) si riferiscono al sistema osteomuscolare e del tessuto connettivo, in particolare ai disturbi dei tessuti molli 6.301 casi (come la sindrome della cuffia dei rotatori e le lesioni della spalla che ne costituiscono oltre il 60% dei casi) e alle dorsopatie 5.599 casi (quasi la metà le ernie del disco).

Tavola 6.14 Malattie professionali riconosciute positive per classificazione ICD-X accertata e anno di protocollazione - Anni 2010-2016 (valori assoluti)

CLASSIFICAZIONE ICD-X	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Malattie del sistema osteomuscolare e del tessuto connettivo (M00-M99)	9.922	11.549	12.065	13.707	14.820	15.075	12.556
Malattie del sistema nervoso (G00-G99)	3.092	3.513	3.257	3.544	3.482	3.293	2.930
Malattie dell'orecchio e dell'apofisi mastoide (H60-H95)	3.216	2.806	2.344	2.319	2.202	2.024	1.817
Tumori (C00-D48)	1.266	1.271	1.194	1.256	1.246	1.121	981
Malattie del sistema respiratorio (J00-J99)	1.466	1.470	1.355	1.588	1.450	1.231	973
Malattie della cute e del tessuto sottocutaneo (L00-L99)	402	363	307	316	270	246	244
Malattie del sistema circolatorio (I00-I99)	160	131	112	103	86	53	47
Disturbi psichici e comportamentali (F00-F99)	64	73	62	46	33	35	21
Malattie dell'occhio e degli annessi oculari (H00-H59)	20	21	17	16	22	14	13
Traumatismi, avvelenamenti ed altre conseguenze di cause esterne (S00-T98)	6	2	2	2	2	1	3
Malattie del sangue e degli organi ematopoietici ed alcuni disturbi del sistema immunitario (D50-D89)	4	2	3	3	2	1	2
Malattie dell'apparato digerente (K00-K93)	7	7	5	3	7	1	2
Alcune malattie infettive e parassitarie (A00-B99)	-	5	5	5	3	1	1
Malattie dell'apparato genitourinario (N00-N99)	1	2	-	2	-	-	-
Ancora da determinare	94	11	3	16	52	69	182
Totale	19.720	21.226	20.731	22.926	23.677	23.165	19.772

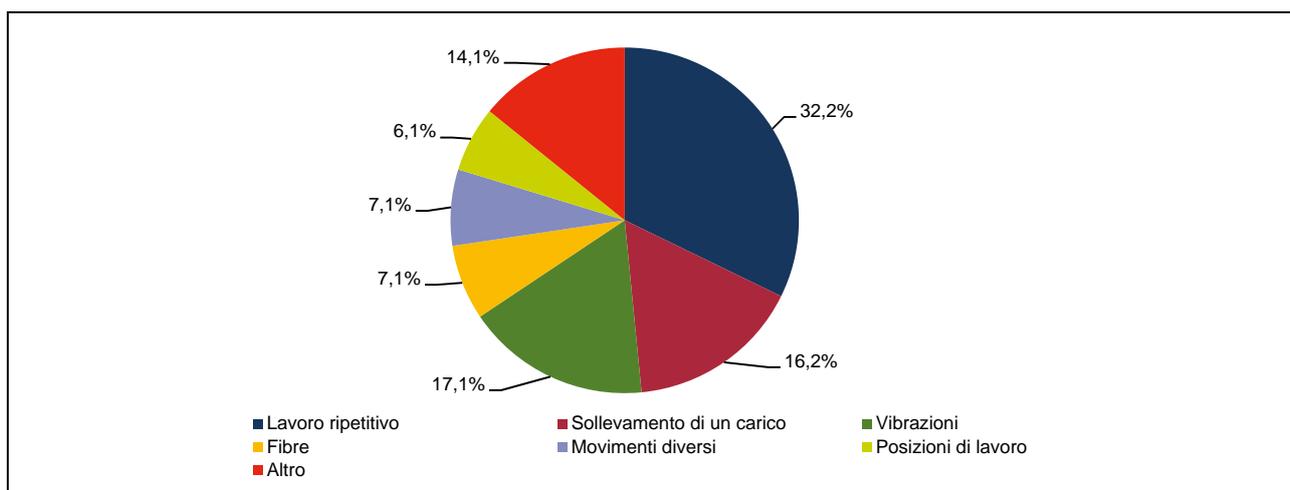
Fonte: elaborazione su dati Open Data Inail rilevati al 30/04/2017 - sezioni A-T Ateco 2007, esclusi marittimi; al netto di studenti

Altre patologie più spesso riconosciute sono le malattie del sistema nervoso, quasi esclusivamente sindromi del tunnel carpale, che rappresentano il 15% del complesso dei riconoscimenti del 2016. Non trascurabili le malattie dell'orecchio, fino a un decennio fa ai primissimi posti tra le patologie professionali ed oggi in diminuzione (9% nell'ultimo anno) e i tumori professionali (5%).

Ancora una volta va sottolineato che, anche ai fini di una ottimale e mirata politica di prevenzione, è importante distinguere le malattie rispetto al genere, essendo fortemente condizionate dagli agenti causali cui si è esposti e dall'attività che viene svolta.

Dopo le malattie del sistema osteomuscolare e del tessuto connettivo, per le donne sono le malattie del sistema nervoso a rappresentare la patologia di origine lavorativa più frequentemente riconosciuta, (il 26% rispetto all'11% per gli uomini). Tra i lavoratori maschi sono le malattie dell'orecchio al secondo posto, col 12,1% dei casi (per le donne appena per lo 0,5% dei casi). Differenze significative tra i due sessi si rilevano poi per le malattie del sistema respiratorio (6% negli uomini e 1,7% nelle donne) e per tumori (rispettivamente 6,2% e 1,3%). Tra le malattie del sistema respiratorio spiccano quelle della pleura che rappresentano il 56% dei casi maschili e le malattie polmonari da agenti esterni (31%); per le donne, invece, prevalgono le malattie delle alte e basse vie respiratorie (81% dei casi).

Figura 6.7 Malattie professionali riconosciute positive per agente causale - Anno 2016 (composizione percentuale)



Fonte: elaborazione su dati Open Data Inail rilevati al 30/04/2017 - sezioni A-T Ateco 2007, esclusi marittimi; al netto di studenti

Per quanto riguarda, invece, le forme tumorali sia per gli uomini che per le donne sono più frequenti i tumori maligni del tessuto mesoteliale e dei tessuti molli (56% dei casi) e i tumori maligni dell'apparato respiratorio e degli organi intratoracici (30% circa).

Alcune malattie presentano in alcune regioni una incidenza superiore alla media nazionale, in gran parte dovuta alla maggior presenza di siti inquinanti, di insediamenti industriali, di specifici cicli produttivi che caratterizzano il territorio. Ad esempio: i tumori, a fronte di una incidenza media nazionale del 5%, rappresentano una quota importante in Piemonte (poco meno del 24% del totale dei riconoscimenti), in Lombardia (13%) e in Veneto (8%), mentre le malattie del sistema respiratorio (incidenza media nazionale del 4,9%) raggiungono il 30% dei riconoscimenti in Campania, il 18% in Liguria e il 15% in Sicilia ed Emilia Romagna.

Ulteriori indicazioni utili a valutare il fenomeno tecnopatico sono fornite dal tipo di agente causale (Figura 6.7): il 32,2% delle malattie professionali riconosciute sono determinate dal lavoro ripetitivo caratterizzato da

movimenti irregolari e ripetuti nel tempo e il 16,2% dal sollevamento di carichi, coerentemente con le tante malattie da sovraccarico biomeccanico; il 17,1% delle malattie professionali sono determinate da vibrazioni, nella metà dei casi si tratta di vibrazioni da rumore, mentre il 7,1% sono contratte per via delle fibre, quasi esclusivamente da amianto.

GLOSSARIO

Accertato positivo: l'infortunio/la malattia professionale qualificato/a con esito positivo della definizione amministrativa (l'Inail ne ha riconosciuto il presupposto all'ammissione a tutela assicurativa).

Attivazione (CO): inizio di una nuova fattispecie contrattuale, a carattere permanente o temporaneo, sottoposta a Comunicazione obbligatoria da parte del datore di lavoro. Nel caso dell'esperienza di lavoro coincide con l'inizio del tirocinio.

Cessazione (CO): conclusione di una fattispecie contrattuale, a carattere permanente o temporaneo. In particolare, si intende per "cessazione a termine" la conclusione di un rapporto di lavoro temporaneo alla fine prevista dal contratto (la c.d. "data presunta"), per la quale la Comunicazione obbligatoria di avvenuta conclusione da parte del datore di lavoro non è dovuta.

Classe dimensionale delle imprese private (Inps): numero medio annuo delle posizioni lavorative dipendenti calcolato come rapporto tra la somma dei lavoratori dichiarati dalle singole posizioni assicurative (identificativo Inps) afferenti alla medesima impresa (codice fiscale) nei vari mesi dell'anno e il numero delle denunce mensili Uniemens presentate nello stesso anno.

Classificazione Ateco 2007: la classificazione delle attività economiche che costituisce la versione nazionale della nomenclatura europea [Nace.Rev.2](#), pubblicata sull'Official Journal il 20 dicembre 2006 (Regolamento [CE n. 1893/2006](#) del PE e del Consiglio del 20/12/2006) e adottata dall'Istat il 1° gennaio 2008.

Classificazione ICD-X: E' un codice della classificazione statistica internazionale delle malattie e dei problemi sanitari correlati (International Statistical Classification of Diseases and related health problems). Il sistema ripartisce le malattie in 21 settori e ciascun settore contiene una famiglia di malattie; ciascuna malattia è individuata da un codice alfanumerico.

Comunicazioni obbligatorie (CO): comunicazioni che tutti i datori di lavoro, pubblici e privati, devono obbligatoriamente trasmettere ai servizi competenti in caso di attivazione, proroga, trasformazione e cessazione di rapporti di lavoro subordinato, associato, di tirocini e di altre esperienze professionali previste dalla normativa vigente (art. 4-bis del D.Lgs. n. 181/2000, così come modificato dall'art. 1, comma 1184 della L. 296/2006, ovvero altre leggi speciali che disciplinano le comunicazioni di settori specifici quali la pubblica amministrazione, la scuola, il settore marittimo).

Denunce di infortunio sul lavoro: Sono le comunicazioni cui è tenuto il datore di lavoro per segnalare all'Inail l'infortunio accaduto al dipendente, prognosticato non guaribile entro tre giorni, a prescindere da ogni valutazione circa la ricorrenza degli estremi di legge per la tutela assicurativa. È qualificabile denuncia qualsiasi informazione, comunque reperita, relativa all'infortunio: oltre alla denuncia propriamente detta, un certificato medico, o una segnalazione di altro tipo (per esempio, a mezzo stampa). Riferimenti normativi: DPR 1124/1965, art. 53, art. 112.

Dati destagionalizzati: dati depurati, mediante apposite tecniche statistiche, dalle fluttuazioni attribuibili alla componente stagionale (dovute a fattori meteorologici, consuetudinari, legislativi, ecc.) e, se significativi, da-

gli effetti di calendario. Questa trasformazione dei dati è la più idonea a cogliere l'evoluzione congiunturale di un indicatore.

Disoccupati (Rfl): persone non occupate tra i 15 e i 74 anni che:

- hanno effettuato almeno un'azione di ricerca di lavoro nelle quattro settimane che precedono la settimana di riferimento e sono disponibili a lavorare (o ad avviare un'attività autonoma) entro le due settimane successive; oppure
- inizieranno un lavoro entro tre mesi dalla settimana di riferimento e sarebbero disponibili a lavorare (o ad avviare un'attività autonoma) entro le due settimane successive, qualora fosse possibile anticipare l'inizio del lavoro.

Dependent self employed: Eurostat definisce nell'ambito del modulo ad hoc 2017 della rilevazione sulle forze di lavoro come *dependent self employed* tutti gli indipendenti senza dipendenti che negli ultimi 12 mesi hanno ricavato da un unico cliente/committente almeno il 75% dei propri guadagni e che non sono liberi di decidere in autonomia l'orario di lavoro quotidiano. Sono dunque lavoratori che hanno un committente principale, sono da questo economicamente dipendenti e inoltre lavorano in condizioni di limitata autonomia organizzativa.

Enti pubblici economici: enti soggetti alla registrazione nel registro delle imprese che si caratterizzano per il fatto di avere come oggetto, in via esclusiva o principale, l'esercizio di un'impresa commerciale avvalendosi pertanto di strumenti privatistici. Gli Enti pubblici economici, un tempo numerosissimi, sono in via di estinzione in quanto sono stati quasi tutti trasformati in società per azioni. Il maggior ente economico ancora attivo è la Cassa depositi e prestiti.

Flussi: Conteggio degli eventi intervenuti in un intervallo di tempo. Rappresenta un flusso anche la variazione dello stock di una certa grandezza nell'arco di un periodo temporale (es. attivazioni – cessazioni= movimenti).

Forze di lavoro (Rfl): insieme delle persone occupate e disoccupate.

Gestione assicurativa (Inail): Caratterizza le modalità di esercizio dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro: "industria e servizi", "agricoltura" e "per conto dello Stato", sono le più rilevanti per la valutazione del fenomeno infortunistico.

Inattivi (Rfl): persone che non fanno parte delle forze di lavoro, ovvero le persone non classificate come occupate o in cerca di occupazione (disoccupate).

Infortunio/malattia in istruttoria: Il caso di infortunio o di malattia è in istruttoria se non è concluso il procedimento amministrativo per l'accertamento dei presupposti di ammissione a tutela assicurativa.

Infortunio con esito mortale: l'infortunio che provoca la morte dell'infortunato. L'infortunio con esito mortale è caratterizzato dalla data di accadimento dell'infortunio definito come causa della morte, anche se la morte avviene in una data successiva.

Infortunio con mezzo di trasporto coinvolto: l'infortunio avvenuto in un'area aperta alla pubblica circolazione col concorso di almeno un mezzo di trasporto (veicoli terrestri e non). Può riguardare sia l'occasione di lavoro che l'itinerare.

Infortunio in itinere: l'infortunio occorso al lavoratore durante il normale percorso di andata-ritorno dall'abitazione al posto di lavoro; o durante il normale tragitto che collega due luoghi di lavoro (in caso di

rapporti di lavoro plurimi), o durante il normale percorso di andata-ritorno da luogo di lavoro a quello di consumazione dei pasti (qualora non esista una mensa aziendale). Interruzioni/deviazioni dal normale percorso e l'utilizzo del mezzo privato sono tutelate in specifiche condizioni di necessità; restano comunque esclusi dalla tutela gli infortuni direttamente causati dall'abuso di alcolici e di psicofarmaci, dall'uso non terapeutico di sostanze stupefacenti e di allucinogeni, gli infortuni occorsi al conducente sprovvisto della prescritta abilitazione alla guida. E' disciplinato dall'ultimo comma dell'art. 2 del DPR 1124/1965, introdotto dall'art. 12 del DLgs 38/2000.

Infortunio in occasione di lavoro: l'infortunio occorso al lavoratore in connessione con le condizioni in cui si svolge l'attività lavorativa, comprese le attività prodromiche o strumentali, e nelle quali è insito un rischio di danno per il lavoratore. E' disciplinato dal comma 1 dell'art. 2 del DPR 1124/1965.

Infortunio sul lavoro: l'infortunio che rientra nella tutela assicurativa, avvenuto in occasione di lavoro o in itinere, per causa violenta e improvvisa dal quale deriva la morte, la menomazione permanente, o l'inabilità assoluta temporanea un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni.

Lavoro a chiamata o intermittente (Inps): contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore per lo svolgimento di una prestazione di lavoro "su chiamata". Le misure presentate, basate sulla fonte Uniemens, indicano i lavoratori e le giornate retribuite, calcolate come numero dei codici fiscali distinti nel mese con almeno una giornata retribuita con la tipologia di contratto considerata e le relative giornate.

Lavoro somministrato (CO): contratto mediante il quale un'agenzia di lavoro autorizzata assume lavoratori per essere utilizzati temporaneamente da altre imprese (utilizzatrici). I contratti in somministrazione vengono registrati dal Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie (SISCO) attraverso l'acquisizione di uno specifico modello di comunicazione ad uso delle agenzie di somministrazione denominato UNIFICATO SOMM. Tale modulo consente la gestione delle comunicazioni inerenti: a) inizio del rapporto di lavoro non contestuale alla missione; b) inizio contestuale del rapporto di lavoro e della missione; c) proroga del rapporto di lavoro o della missione; d) trasformazione del rapporto di lavoro; e) trasferimento del lavoratore; f) cessazione del rapporto di lavoro o della missione.

Malattia tabellata: è una malattia elencata nelle tabelle delle patologie contenute nel Decreto Ministeriale del 9 aprile 2008 (85 malattie tabellate nell'Industria e 24 in Agricoltura); gode della presunzione legale di origine lavorativa.

Malattia professionale: è la malattia che rientra nella tutela assicurativa, la cui causa agisce lentamente e progressivamente sull'organismo (causa diluita e non causa violenta e concentrata nel tempo). La stessa causa deve essere diretta ed efficiente, cioè in grado di produrre l'infermità in modo esclusivo o prevalente (è ammesso, tuttavia, il concorso di cause extraprofessionali, purché queste non interrompano il nesso causale in quanto capaci di produrre da sole l'infermità).

Occupati (Rfi): persone di 15 anni e più che nella settimana di riferimento (a cui sono riferite le informazioni) presentano una delle seguenti caratteristiche:

- hanno svolto almeno un'ora di lavoro in una qualsiasi attività che prevede un corrispettivo monetario o in natura;
- hanno svolto almeno un'ora di lavoro non retribuito nella ditta di un familiare nella quale collaborano abitualmente;

- sono assenti dal lavoro (ad esempio, per ferie, malattia o Cassa integrazione).

Gli occupati dipendenti assenti dal lavoro sono considerati occupati se l'assenza non supera tre mesi, oppure se durante l'assenza continuano a percepire almeno il 50% della retribuzione. I lavoratori indipendenti assenti dal lavoro, a eccezione dei coadiuvanti familiari, sono considerati occupati se, durante il periodo di assenza, continuano a mantenere l'attività. I coadiuvanti familiari sono considerati occupati se l'assenza non supera tre mesi. Le precedenti condizioni prescindono dalla sottoscrizione di un contratto di lavoro e gli occupati stimati attraverso la Rilevazione sulle forze di lavoro comprendono pertanto anche forme di lavoro irregolare.

Occupati dipendenti a termine (Rfl): occupati con un rapporto di lavoro dipendente, regolato o meno da contratto, per il quale è espressamente indicato un termine di scadenza.

Occupati dipendenti permanenti o a tempo indeterminato (Rfl): occupati con un rapporto di lavoro dipendente, regolato o meno da contratto, per il quale non è definito alcun termine.

Occupati indipendenti (Rfl): coloro che svolgono la propria attività lavorativa senza vincoli formali di subordinazione. Sono compresi: imprenditori; liberi professionisti, lavoratori autonomi, coadiuvanti nell'azienda di un familiare (se prestano lavoro nell'impresa senza il corrispettivo di una retribuzione contrattuale come dipendenti), soci di cooperativa, collaboratori (con e senza progetto) e prestatori d'opera occasionali.

Posizione lavorativa a tempo determinato (CO): rapporto di lavoro di tipo subordinato in cui è prevista una data di fine del rapporto. La legge definisce una durata massima del contratto a termine e ne disciplina la proroga. Nel caso di violazione di tali disposizioni, si determina la trasformazione a tempo indeterminato del contratto.

Posizione lavorativa a tempo indeterminato (CO): rapporto di lavoro a tempo indeterminato è un contratto di lavoro subordinato con cui un soggetto (il lavoratore) si impegna, senza vincolo di durata – dietro versamento di una retribuzione – a prestare la propria attività lavorativa a favore del proprio datore di lavoro.

Posizione lavorativa dipendente (CO): la comunicazione obbligatoria registra gli eventi (avviamento al lavoro, trasformazione, proroga, cessazione) osservati in un determinato momento temporale. Tali eventi sono gli elementi base su cui si fonda l'intero sistema informativo e di norma è caratterizzato da una data di inizio, eventualmente da una data di fine, dal codice fiscale del lavoratore e del datore di lavoro. Tali eventi possono essere aggregati in rapporti di lavoro, considerando tutti gli eventi successivi e contigui che legano due soggetti e concorrono alla creazione di un unico rapporto di lavoro.

Posizione lavorativa dipendente (Oros): è contraddistinta da contratto di lavoro tra una persona fisica e un'unità economica (impresa o istituzione privata), che prevede lo svolgimento di una prestazione lavorativa a fronte di un compenso (retribuzione). Le posizioni lavorative rappresentano, quindi, il numero di posti di lavoro occupati da lavoratori dipendenti (a tempo pieno e a tempo parziale), indipendentemente dalle ore lavorate, ad una determinata data di riferimento. Come il numero di occupati anche le posizioni lavorative rappresentano pertanto una variabile di stock ad un certo istante nel tempo. Sono inclusi anche i lavoratori che, legati all'unità produttiva da regolare contratto di lavoro, sono temporaneamente assenti per cause varie quali: ferie, permessi, maternità, cassa integrazione guadagni, eccetera.

Posizione lavorativa in somministrazione (Oros): Il lavoro somministrato, ex lavoro interinale, è un contratto in base al quale l'impresa (utilizzatrice) può richiedere manodopera ad agenzie autorizzate (somministratori) iscritte in un apposito Albo tenuto presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali. I lavoratori con contratto di somministrazione vengono rilevati tra i dipendenti delle agenzie di somministrazione di lavoro e non tra i dipendenti delle unità utilizzatrici. Le posizioni in somministrazione non includono il personale delle agenzie fornitrici di lavoro temporaneo assunto con contratto di lavoro dipendente diverso dalla somministrazione. Il gruppo di attività economica Ateco 2007 in cui è classificata questa tipologia di lavoro è "Attività delle agenzie di lavoro temporaneo (gruppo 78.2)" che rientra nella sezione N "Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese". I dati amministrativi relativi alle missioni dei lavoratori in somministrazione vengono ricondotte a posizioni lavorative a tempo pieno.

Saldi: differenza tra attivazioni e cessazioni (a cui si sommano le trasformazioni nel caso di rapporti a tempo indeterminato o nel caso di rapporti a tempo determinato si sottraggono).

Scoraggiati (Rfl): inattivi di 15-64 anni che non hanno cercato lavoro nelle quattro settimane precedenti l'intervista perché ritengono di non riuscire a trovarne uno.

Settimana di riferimento (Rfl): nella Rilevazione sulle forze di lavoro è la settimana a cui fanno riferimento le informazioni raccolte (in genere quella che precede l'intervista).

Stock: una variabile di stock (o consistenza) rappresenta la dimensione di un fenomeno rilevata in un certo istante di tempo, ed è pertanto suscettibile di variazioni continue nel corso del tempo (come ad esempio la popolazione residente o il numero di occupati); una variabile di flusso rappresenta invece il conteggio di un fenomeno nel corso di un periodo di tempo (il numero di nati, morti, immigrati o emigrati, oppure, il numero di persone che hanno trovato o perso il lavoro in un certo periodo di tempo). La variazione dello stock tra due istanti di tempo può essere pertanto descritta in modo coerente e compiuto come il risultato di un complesso di flussi che si sono manifestati con una certa intensità nel periodo intercorrente.

Tasso di disoccupazione (Rfl): rapporto percentuale tra i disoccupati di una determinata classe di età (in genere 15 anni e più) e l'insieme di occupati e disoccupati (la cui somma costituisce le forze di lavoro) della stessa classe di età.

Tasso di inattività (Rfl): rapporto percentuale tra le persone non appartenenti alle forze di lavoro in una determinata classe di età (in genere 15-64 anni) e la popolazione residente totale di quella determinata classe di età.

Tasso di occupazione (Rfl): rapporto percentuale tra gli occupati di una determinata classe di età (in genere 15-64 anni) e la popolazione residente totale di quella determinata classe di età.

Tasso di sopravvivenza (CO): la quota di individui con l'attivazione di un rapporto in un anno che risultano avere ancora un rapporto di lavoro attivo a 12 mesi di distanza.

Tasso di saturazione (CO): per gli individui con un'attivazione di un rapporto di lavoro la percentuale tra le giornate contrattuali nei dodici mesi e il totale dei giorni nei 12 mesi (365 o 366 giorni).

Trasformazioni (CO): la trasformazione di un rapporto di lavoro registra un evento modificativo del rapporto di lavoro. Si ha una trasformazione quando il prolungamento del rapporto iniziale di lavoro comporta una trasformazione legale dello stesso da contratto a termine a contratto a tempo indeterminato, da tempo parziale

a tempo pieno, da apprendistato a contratto a tempo indeterminato, da contratto di inserimento a contratto a tempo indeterminato. Queste trasformazioni sono soggette agli obblighi di comunicazione (entro cinque giorni dal verificarsi dell'evento) previsti dalla normativa vigente. Nel presente comunicato sono presi in esame le sole trasformazioni di contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato. La trasformazione da contratto di apprendistato a contratto a tempo indeterminato non è più prevista per i contratti di apprendistato instaurati dopo l'entrata in vigore del Testo unico sull'Apprendistato (D.Lgs. n.167 del 25 ottobre 2011).

Unità di lavoro equivalenti a tempo pieno-Ula (Cn): negli schemi di contabilità nazionale le unità di lavoro rappresentano le posizioni lavorative ricondotte a unità equivalenti a tempo pieno e forniscono una misura del volume di lavoro che partecipa al processo di produzione del reddito realizzato sul territorio economico di un paese. Tale calcolo è necessario in quanto le ore lavorate in ciascuna posizione lavorativa possono variare rispetto a uno standard a tempo pieno, a seconda che si tratti di attività principale o secondaria svolta dalla persona, dell'orario di lavoro (a tempo pieno o part time), della posizione contributiva o fiscale (regolare, non regolare). Le unità di lavoro sono calcolate come quoziente tra il totale delle ore effettivamente lavorate ed un numero standard di ore lavorate in media da una posizione a tempo pieno.

Variazione congiunturale: variazione assoluta o percentuale rispetto al mese o periodo immediatamente precedente.

Variazione tendenziale: variazione assoluta o percentuale rispetto allo stesso mese o periodo dell'anno precedente.

Voucher (Inps): buoni lavoro per retribuire le prestazioni di lavoro di tipo accessorio. Il valore nominale di ogni singolo buono o voucher, è pari a 10 euro. Tale valore nominale è comprensivo della contribuzione a favore della Gestione Separata Inps (convenzionalmente stabilita per questa tipologia lavorativa nell'aliquota del 13%), di quella in favore dell'Inail (7%) e di una quota pari al 5% per la gestione del servizio. La vendita avviene con modalità di distribuzione che sono andate aumentando negli anni. Inizialmente i canali erano due: le sedi provinciali Inps (si tratta del tradizionale voucher cartaceo) ed un'apposita procedura telematica. Nel 2010 una convenzione con la Federazione Italiana dei Tabaccai ha introdotto il terzo canale, e altri due si sono aggiunti a partire dall'anno successivo: prima le Banche Popolari e poi gli uffici postali. Dal 17 marzo 2017 i voucher non sono più in vendita e quelli acquistati prima dell'abrogazione potranno essere utilizzati fino al 31 dicembre 2017.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- AA.VV. 2015. Soluzioni metodologiche per l'utilizzo integrato delle fonti statistiche per le stime dell'occupazione. *Istat, Working paper*, n. 19.
- Altieri G., Carrieri M. (a cura di). 2000. *Il popolo del 10%. Il boom del lavoro atipico*. Donzelli, Roma.
- [Anastasia, B., Emireni, G., Gambuzza, M., Maschio, S., Rasesa, M. Grammatica delle comunicazioni obbligatorie/3. Guida alle elaborazioni a partire dai dati di flusso, Veneto lavoro. 2016.](#)
- Anastasia B., Bombelli S., Maschio S., "Il lavoro accessorio dal 2008 al 2015. Profili dei lavoratori e dei committenti"- Collana WorkInps Papers, n. 2, settembre 2016, www.inps.it ,www.venetolavoro.it
- Anastasia B., Bombelli S., "Il dopo-voucher. Una simulazione dell'impatto delle nuove regole sul lavoro occasionale". Documento di studi e analisi, novembre 2017, www.inps.it ,www.venetolavoro.it
- Arum M., Muller W. 2004. *The reemergence of self-employment. A comparative study of self-employment dynamics and so-cial inequality*. Princeton University Press: Princeton, p.466.
- Boheim R., Muehlberger U. 2006. Dependent forms of self-employment in the UK: identifying workers on the border between employment and self-employment. *Working paper* n.91 (October), University of Vienna.
- Boheim R., Muehlberger U. 2009. Dependent self-employment: workers between employment and self-employment in the UK. *Research paper*, Institute fur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (May).
- Cuppone F., Di Cecco D., Rizzi R., 2015, L'occupazione esterna (Paragrafo 3.5). In Atti del 9° Censimento generale dell'industria e dei servizi -Il Censimento delle imprese (Fascicolo 2)- Il censimento virtuale: il sistema dei registri sulle unità economiche Asia (Parte 1)- L'occupazione di Asia: il nuovo database Asia-occupazione (Capitolo 3).
- D'Arcy C., Gardiner L. 2014. Just the job – or a working compromise? The changing nature of selfemployment in the UK. *Resolution Foundation*, May.
- Eurofound. 2017a. Exploring self-employment in the European Union, Research report, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound. 2017b. Non-standard forms of employment: Recent trends and future prospects. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Background paper for Estonian Presidency Conference 'Future of Work: Making It e-Easy', 13–14 September 2017.
- Giorgi, M., Rosolia, A., Torrini, R., Trivellato, U. 2011. "Mutamenti tra generazioni nelle condizioni lavorative giovanili", in Schizzerotto, A., Trivellato, U., Sartor, N., Generazioni diseguali: le condizioni di vita dei giovani di ieri e di oggi: un confronto. Bologna, il Mulino.
- Hatfield I. 2015. *Self-employment in Europe*. Report of the Institute for public policy research, J.P.Morgan Chase & co.
- Hunter D. 2013. Status of work on the International Classification of Status in Employment. *Expert Group Meeting on Inter-national Statistical Classifications*. New York, 13-15 May.

- ILO. 2016. *Non-standard employment around the world. Understanding challenges, shaping prospects*, Ginevra, novembre.
- ILO. 2017. Conceptual Framework for Statistics on the Work Relationship. *Working Group for the Revision of the International Classification of Status in Employment (ICSE-93)*, Discussion paper, Ginevra, giugno 2017.
- Inail. Relazione Annuale Inail 2016 del Presidente <https://www.inail.it/cs/internet/docs/alg-relazione-del-presidente-2016.pdf>
- Inail. Vocabolario e thesaurus Inail disponibile on line all'indirizzo: http://dati.inail.it/opendata_files/downloads/daticoncadenzasemestraleinfortuni/Vocabolario_thesaurus.pdf
- Inps. Rapporto annuale 2016 INPS. XVI rapporto annuale dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, luglio 2017, www.inps.it
- Istat. 2014. Rapporto annuale – La situazione del Paese. cap. 2. Roma.
- Istat. 2014a. Generazioni a confronto. Come cambiano i percorsi verso la vita adulta. Temi. Letture statistiche. Fraboni R. e Sabbadini L.L (a cura di).
- Istat. 2015. Rapporto annuale – La situazione del Paese. cap. 3. Roma.
- Istat. 2016. Rapporto sulla competitività dei settori produttivi. febbraio, in www.istat.it/it/archivio/197346.
- Istat. 2016. Natalità e fecondità della popolazione residente. Anno 2015. Statistiche report. 28 novembre 2016.
- Istat. 2016a. Nota metodologica del Registro statistico Asia-imprese.
- Istat. 2017a. Indicatori di mortalità della popolazione residente. Anno 2016. Statistiche Report. 24 ottobre 2017
- Istat. 2017b. Il futuro demografico del Paese. Previsioni regionali della popolazione residente al 2065. Statistiche Report. 26 aprile 2017.
- Istat. 2017c. [Nota trimestrale sulle tendenze dell'occupazione](#). 28 settembre 2017.
- Kautonen T., Down S., Welter F., Vainio P., Palmroos J., Althoff K., Kolb S. 2010. "Involuntary self-employment as a public policy issue: a cross-country European review. *International journal of entrepreneurial behavior & research*, vol.16 n.2.
- Linder M., Houghton J. 1990. Self-employment and the petty Bourgeoisie: comment on Steinmetz and Wright. *American Journal of Sociology*, vol. 96 n. 3 (Nov.), pp. 727-735.
- Muehlberger U. 2007. *Dependent self-employment. Workers on the border between employment and self-employment*. Palgrave Macmillan: New York, p.217.
- Luzi, O. e R. Monducci. 2016. The new statistical register 'Frame SBS': overview and perspectives. *Rivista di statistica ufficiale*. 1/2016: 5-14.
- Macura, M., A. MacDonald e W. Haug, eds. 2005. *The New Demographic Regime: Population Challenges and Policy Responses*. New York and Geneva, United Nations.
- OECD. 2000. *The partial renaissance of self-employment*. In: *OECD employment outlook*, ch.5. OECD: Paris, pp. 155-199.

- Perulli A. 2003. Lavoro autonomo e dipendenza economica oggi, in *Rivista Giuridica Del Lavoro e Della Previdenza Sociale*, n. 2, 2003.
- Ranci C. (a cura di). 2012. *Partite Iva. Il lavoro autonomo nella crisi italiana*. il Mulino, Bologna.
- Reyneri E. 2017 Lavoro indipendente sul viale del tramonto? *La Voce.info*, 31 ottobre 2017.
- Reyneri, E. 2014. "Occupazione e disoccupazione giovanile: ieri e oggi", in *Sociologia del lavoro*, Franco Angeli. Milano. pp. 34-50.
- Reyneri, E., Pintaldi, F., 2013. Dieci domande su un mercato del lavoro in crisi, Il Mulino. Milano.
- Steinmetz G., Wright E.O. 1989. The fall and rise of the petty bourgeoisie: changing patterns of self-employment in the postwar United States. *American Journal of Sociology*, vol. 94 n. 5 (Mar.), pp. 973-1018.
- Strozza, S. e G. De Santis, eds. 2017. *Rapporto sulla popolazione. Le molte facce della presenza straniera in Italia*. Aisp-SIS. il Mulino. Bologna.