

LA DOMANDA DI LAVORO INTERMITTENTE: DIFFUSIONE, CARATTERISTICHE E DINAMICA

I trimestre 2010 - Il trimestre 2023

- Il contratto di lavoro intermittente prevede che il datore di lavoro, nei limiti di legge, possa utilizzare la prestazione lavorativa del dipendente in modo discontinuo o intermittente. Si tratta di una forma di lavoro estremamente flessibile, spesso caratterizzata da un ridotto contributo all'input di lavoro e da una bassa retribuzione che rappresentano, nonostante i numerosi tentativi di regolamentazione a tutela dei lavoratori, elementi potenziali di un'elevata precarietà.
- Con questa nota, l'Istat diffonde alcuni indicatori trimestrali sulla domanda di lavoro intermittente per il periodo che va dal primo trimestre 2010 - annualità a partire dalla quale si dispone di dati armonizzati su tutti i settori di attività economica - al secondo trimestre 2023. Oltre al numero di posizioni lavorative, vengono diffuse informazioni anche sulle ore retribuite e sulle retribuzioni orarie lorde.
- Nel periodo in esame (I trimestre 2010 - Il trimestre 2023), il contratto intermittente ha registrato una rapida espansione - transitoriamente rallentata dagli interventi normativi finalizzati a contenerne l'uso improprio - che è stata frenata solo dalla crisi economica degli anni 2012-2014 e, successivamente, dall'emergenza sanitaria Covid-19. Il numero di questa tipologia di contratti tra il 2010 e il 2022 è raddoppiato, a fronte di una crescita più contenuta delle ore pro capite mensili mediamente retribuite (+31%) e delle retribuzioni orarie (+9%). Nel corso del periodo analizzato, tra i contratti intermittenti sono aumentati quelli a termine e, nel complesso, è quintuplicato il ricorso delle posizioni a chiamata nel settore dei servizi professionali e alle imprese.
- Nel 2022, le posizioni con contratto intermittente sono 288mila in media mensile e rappresentano il 2,1% delle posizioni dipendenti totali; nell'89% dei casi la qualifica è di operaio e in oltre l'83% il contratto è a tempo determinato. Oltre il 48% delle posizioni con contratto intermittente sono nel settore degli alberghi e ristoranti, dove rappresentano quasi il 12% dell'occupazione complessiva; nel settore dei servizi professionali e alle imprese sono arrivate a rappresentare quasi il 3% (poco meno del 19% dei lavoratori intermittenti totali).
- Tra i lavoratori intermittenti, nel 2022, le ore pro capite mensili mediamente retribuite ammontano a 44,5 e la retribuzione oraria lorda è pari a 11 euro. Nel settore degli alberghi e ristoranti si registra il valore minimo delle ore (39,6; -11% rispetto alla media), mentre nel settore delle attività professionali e a supporto delle imprese si osserva la retribuzione lorda più bassa, che arriva a 9,12 euro (-17% rispetto alla media). Questi due settori si caratterizzano anche per la quota più elevata di contratti intermittenti a termine (rispettivamente 86,8% e 84,2%).
- Il lavoro intermittente mostra un'elevata stagionalità, con picchi di domanda nei mesi estivi - particolarmente evidenti nel settore degli alberghi e ristoranti - e in quelli a ridosso delle festività invernali, quando si concentra nel settore del commercio. Il terzo e quarto trimestre dell'anno registrano pertanto la più alta intensità lavorativa che, tuttavia, non supera mai i 33 punti percentuali (sono cioè necessari tre lavoratori intermittenti per raggiungere l'orario di un lavoratore standard a tempo pieno).
- Le retribuzioni orarie dei lavoratori intermittenti mostrano i valori più elevati nel secondo e quarto trimestre dell'anno (in corrispondenza dell'erogazione della quattordicesima e tredicesima mensilità, pagate in relazione al totale delle ore effettivamente retribuite), una stagionalità che tuttavia nel corso del tempo si è affievolita a seguito della rapida espansione dei contratti a termine.
- Nel secondo trimestre 2023, il numero di posizioni intermittenti raggiunge il valore massimo della serie storica, pari a poco meno di 312mila unità, grazie alla forte espansione rispetto al secondo trimestre 2022 (+6,1%); anche per le retribuzioni orarie il valore osservato è il massimo della serie, con una crescita rispetto allo stesso trimestre del 2022 del +2,3%; le ore pro capite mostrano invece una diminuzione sia rispetto al secondo trimestre 2022 (-1,6%) sia rispetto al secondo trimestre 2021 (-2%).
- A partire da giugno 2024, le stime trimestrali sulla numerosità, sul contributo all'input di lavoro e sulle retribuzioni orarie dei lavoratori intermittenti saranno diffuse con il comunicato stampa trimestrale sul mercato del lavoro.

1. Un quadro introduttivo

1.1. Cenni normativi

Il lavoro intermittente o a chiamata (*job on call*) viene per la prima volta regolamentato nel mercato del lavoro italiano con l'emanazione della Legge Biagi (L.276/2003), che introduce novità e nuove tipologie contrattuali caratterizzate da elevata flessibilità. Dopo una prima fase di forte espansione, nel 2007 questa forma contrattuale viene eliminata per essere reintrodotta dopo un anno (D.lgs. 112/2008). Negli anni a seguire è oggetto di diverse modifiche legislative, tra le quali si ricordano gli interventi di regolamentazione della Legge Fornero (L. 92/2012) che introduce vincoli di utilizzo; nel 2015, il lavoro intermittente rientra nell'operazione di riordino dei contratti di lavoro del *Jobs Act* (D.lgs. 81/2015, artt. 13-18) che, pur non prevedendo sostanziali modifiche alla normativa allora vigente, ne riafferma l'utilizzo nel rispetto dei criteri generali previsti dalla riforma. Il lavoro intermittente rientra anche negli istituti contrattuali interessati dal cosiddetto Decreto trasparenza (D.lgs. 104/2022) che impone la definizione dei tempi e delle modalità per lo svolgimento dell'attività lavorativa, anche in termini di retribuzione percepita.

L'evoluzione degli interventi legislativi ha fortemente condizionato la diffusione del lavoro intermittente, che continua comunque a mantenere il suo carattere di potenziale ed elevata precarietà: i lavoratori intermittenti contribuiscono in misura molto ridotta e discontinua all'input di lavoro e si contraddistinguono per le basse retribuzioni.

1.2 Le principali caratteristiche del contratto di lavoro intermittente

Il contratto di lavoro intermittente, di natura subordinata e flessibile, prevede che un lavoratore metta a disposizione di un datore di lavoro la propria prestazione lavorativa quando questi la richieda (per tale motivo viene spesso denominato anche contratto a chiamata). Può essere a tempo determinato o a tempo indeterminato, può essere stipulato per le esigenze individuate da contratti collettivi nazionali (CCNL) e prevedere i periodi durante i quali le prestazioni lavorative devono essere rese. In assenza di un CCNL di riferimento, l'utilizzo del lavoro intermittente può rifarsi al Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (D.M. 23.10.2004 che rinvia alla tabella allegata al R.D. n. 2657 del 1923). Se non regolamentato né da CCNL, né da D.M., il contratto intermittente può essere formalizzato solo con lavoratori che abbiano meno di 24 o più di 55 anni di età.

Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato da qualunque impresa, a condizione che la stessa abbia effettuato la valutazione dei rischi prevista dalla legge "tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro" (D.lgs 81/2008, artt. 28-30); ne è vietato l'utilizzo per sostituire i lavoratori che esercitano il diritto di sciopero o per svolgere le stesse mansioni di lavoratori che nei sei mesi precedenti siano stati oggetto di licenziamenti collettivi, di sospensione o di riduzione di orario.

Ciascun lavoratore può svolgere la propria attività presso lo stesso datore di lavoro per un massimo di 400 giornate nell'arco di tre anni solari; sono previste eccezioni nei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo. Un lavoratore può sottoscrivere contratti di lavoro intermittente con più datori di lavoro anche quando ha sottoscritto altre tipologie contrattuali, purché compatibili e conciliabili con gli impegni negoziali assunti dalle parti (Min. Lav. Circ. n. 4/2005).

Il lavoratore intermittente può:

- avere l'obbligo di disponibilità - il lavoratore è obbligato a restare a disposizione del datore per svolgere la prestazione lavorativa quando il datore la richieda; in tal caso è riconosciuta al lavoratore una *indennità mensile di disponibilità* che non può essere inferiore al 20% della retribuzione mensile prevista dai CCNL;
- non avere obbligo di disponibilità - il lavoratore può rifiutarsi di prestare la propria attività; in tal caso avrà diritto alla retribuzione corrispondente alle sole ore di lavoro effettivamente prestate.

Durante i periodi di inattività, ai lavoratori intermittenti non è riconosciuto alcun trattamento economico o normativo, salvo l'indennità di disponibilità quando prevista; sia il datore sia il lavoratore possono recedere liberamente dal contratto.

Il trattamento economico e normativo del lavoratore intermittente, per i periodi lavorati, non può essere meno favorevole di quello di un altro lavoratore di pari livello e a parità di mansioni svolte; il datore di lavoro è pertanto tenuto a versare i contributi sia sull'importo della retribuzione corrisposta (osservando il minimo contrattuale e giornaliero) sia sull'effettivo ammontare della indennità di disponibilità (anche in deroga alla vigente normativa sui minimali contributivi).

Infine, al lavoratore intermittente spetta un'integrazione salariale solo nell'ipotesi che abbia risposto alla chiamata prima del verificarsi della causa di richiesta dell'integrazione salariale (la retribuzione persa in conseguenza della riduzione o sospensione del lavoro può essere integrata) o nel caso l'evento si verifichi durante il periodo di inattività lavorativa per i lavoratori con obbligo di disponibilità (Circ. INPS n. 41/2006).

1.3. Il lavoro a chiamata nella Rilevazione Oros

Utilizzando i dati della “Rilevazione trimestrale su Occupazione Retribuzioni e Oneri Sociali” (Oros) - che riguarda tutti i settori privati, esclusi agricoltura e attività delle famiglie e delle organizzazioni extra-territoriali (settori da B a S, escluso O della classificazione Nace Rev.2) – è stato possibile analizzare la dinamica della domanda di lavoro, delle ore pro capite retribuite e delle retribuzioni orarie delle posizioni lavorative intermittenti dal primo trimestre 2010¹ al secondo trimestre 2023. Le posizioni intermittenti si riferiscono alle prestazioni lavorative - distinte per qualifica (operai/impiegati) e durata contrattuale (tempo determinato/tempo indeterminato) - retribuite per almeno un’ora nel mese (sono incluse anche le posizioni con sola indennità di disponibilità); ne deriva che anche le retribuzioni e le ore retribuite fanno riferimento alle prestazioni lavorative di ciascun mese, ottenendo le medie mensili sia nel trimestre sia nell’anno.

I dati vengono analizzati per sezioni Ateco 2007, con particolare riferimento all’industria (B-F), al commercio (G), ai trasporti, alle comunicazioni, ai servizi finanziari e immobiliari (H, J, K, L), agli alberghi e ristoranti (I), alle attività professionali e a supporto delle imprese (M, N), ai servizi sociali e personali (P-S).

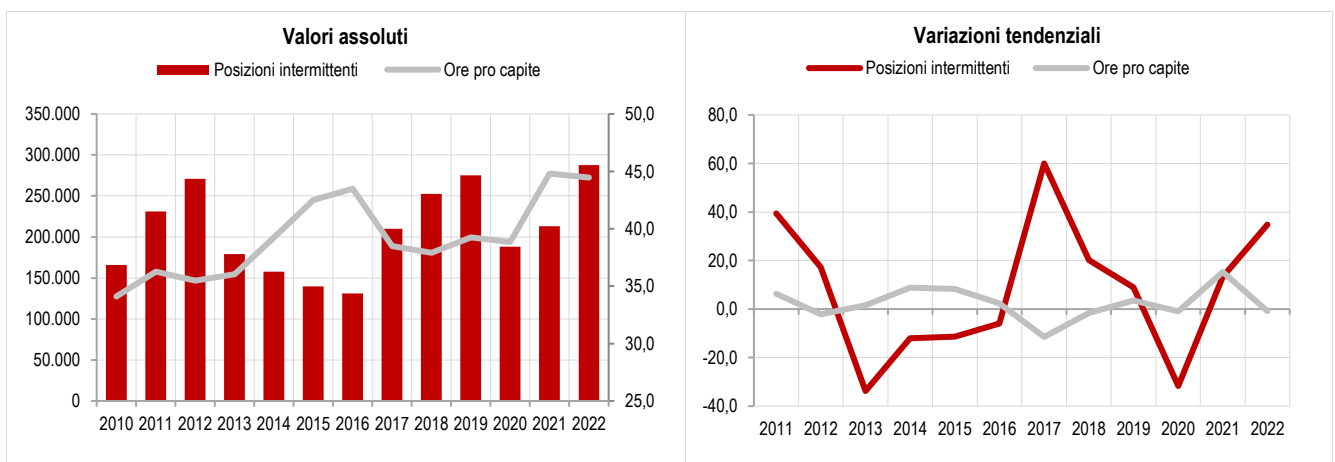
In allegato a questa statistica vengono rese disponibili le serie storiche dei principali indicatori analizzati, alcuni di essi anche in forma destagionalizzata (indice del numero di posizioni lavorative, delle ore retribuite pro capite e delle retribuzioni per ora retribuita).

2. Caratteristiche e dinamica annuale 2010-2022

2.1. Le posizioni lavorative

Nel 2010, l’impiego di lavoro intermittente interessa meno di 166mila posizioni lavorative, circa l’1,4% dell’occupazione dipendente complessiva; la rapida crescita nei due anni successivi porta a registrare, nel 2012, uno dei valori più elevati della serie storica, pari a 271mila posizioni (il 2,3% dell’occupazione dipendente complessiva) (Figura 1 e Prospetto 1). Nel 2013, anche per effetto dell’entrata in vigore della Legge Fornero, il numero di posizioni intermittenti cala a 179mila unità (-33,8% rispetto all’anno precedente) e la diminuzione prosegue anche negli anni successivi estendendosi fino al 2016, anno in cui si registrano 131mila posizioni intermittenti, il valore più basso della serie storica (1,1% dell’occupazione dipendente totale). Nel 2017, con l’introduzione del D.lgs 27/2017 che abolisce i *voucher* lavoro, si osserva un considerevole aumento del numero di posizioni intermittenti (+60% in un solo anno) che prosegue anche nel 2018 e 2019, portando il numero di lavoratori a superare i 275mila (il 2,1% dell’occupazione complessiva). Nel 2020, l’emergenza sanitaria Covid-19 colpisce profondamente questa forma contrattuale, solo parzialmente tutelata dalle politiche di salvaguardia dell’occupazione messe in atto in questo periodo², e le posizioni intermittenti diminuiscono di oltre 87mila unità (-31,7%); tuttavia, già nel 2021, i datori di lavoro tornano a impiegare questa tipologia lavorativa, con un aumento di oltre 25mila posizioni rispetto al 2020 (+13,3%), e nel 2022 si osserva un ulteriore aumento di 74mila posizioni (+34,8%): il numero di posizioni intermittenti nel 2022 supera i livelli pre-Covid salendo a poco meno di 290mila (il 2,1% dell’occupazione totale).

FIGURA 1. POSIZIONI LAVORATIVE INTERMITTENTI NELL'INDUSTRIA E NEI SERVIZI. Anni 2010-2022, medie mensili, valori assoluti e variazioni tendenziali percentuali.



¹ Il lavoro intermittente è incluso nelle stime Oros già dall’anno di riferimento 2006 e dal 2010 si dispone di dati coerenti in serie storica su tutti i settori di attività economica; per informazioni sugli anni 2006-2009 si rimanda all’approfondimento Istat disponibile al seguente indirizzo: <https://www.istat.it/it/files/2010/11/testointegrale20100826.pdf>.

² I lavoratori intermittenti rientrano nella cassa integrazione con causale Covid se hanno effettivamente una chiamata in corso al momento della sospensione dell’attività da parte dell’azienda e nei limiti delle giornate di lavoro effettuate nei 12 mesi precedenti (Circolare Inps 47/2020). Tuttavia, è da ricordare che la stipula di un contratto di lavoro intermittente è vietata presso unità produttive in cui sia in corso una sospensione/riduzione dell’attività lavorativa con intervento di Cig.

Il contratto di lavoro intermittente è particolarmente diffuso nei contesti in cui l'attività produttiva ha carattere discontinuo ed è contraddistinta da picchi di lavoro periodici; la presenza di lavoratori intermittenti è infatti concentrata nel settore dell'alloggio e ristorazione (I), dove nel 2022 sono presenti oltre 138mila posizioni intermittenti (il 48,2% del totale), che rappresentano quasi il 12% delle posizioni lavorative dipendenti del settore (Figura 2 e Prospetto 1); già nel 2017, il settore alloggio e ristorazione aveva evidenziato una crescita di questo tipo di occupazione, (+98,5% in un solo anno) molto più accentuata rispetto agli altri settori, che ha subito una battuta di arresto solo nel 2020, a causa della pandemia (-34,6%) (Figura 3).

Sono circa 53mila le posizioni intermittenti nei settori delle attività professionali e a supporto delle imprese (M-N), che rappresentano il 18,7% dell'occupazione intermittente complessiva; in tali settori si registra la crescita più rilevante del lavoro intermittente: tra il 2010 e il 2022 i lavoratori a chiamata sono quintuplicati e nel 2022 sono arrivati a rappresentare il 2,7% dell'occupazione complessiva del settore.

Il commercio (G) e i servizi sociali e personali (P-S) assorbono, insieme, oltre 60mila posizioni intermittenti (21,9% del totale) senza variazioni rilevanti nel periodo esaminato. Gli altri settori dei servizi mostrano una più bassa presenza di lavoratori a chiamata e anche una dinamica molto più contenuta: nel 2022, il trasporto e magazzinaggio, le comunicazioni, i servizi finanziari e immobiliari (H, J, K e L) assorbono, insieme, poco più di 17mila unità (il 6% del totale); nell'industria (B-F) si registrano circa 14mila posizioni (il 5,1% del totale).

FIGURA 2. POSIZIONI LAVORATIVE DIPENDENTI INTERMITTENTI PER SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA.

Anni 2010-2022, medie mensili, valori assoluti.

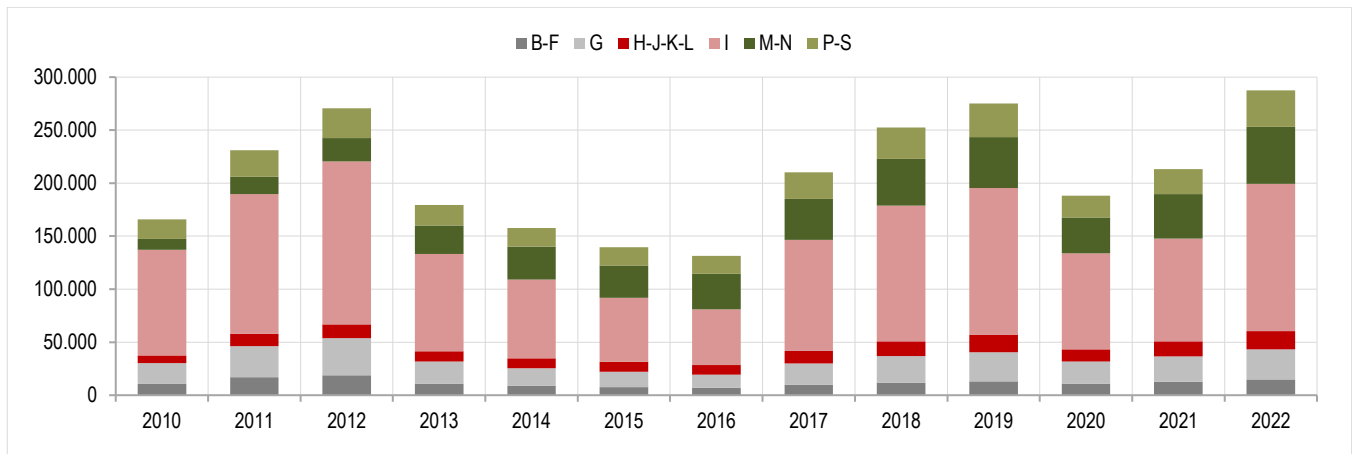
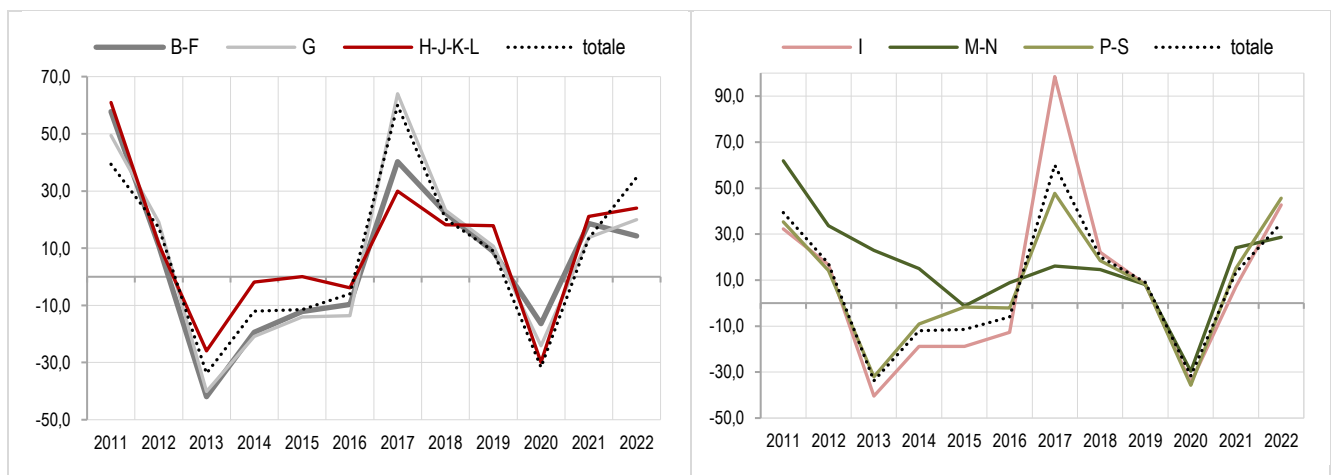


FIGURA 3. POSIZIONI LAVORATIVE INTERMITTENTI PER SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA.

Anni 2011-2022, medie mensili, variazioni tendenziali percentuali.



PROSPETTO 1. INCIDENZA DEL NUMERO DI POSIZIONI INTERMITTENTI PER SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA.

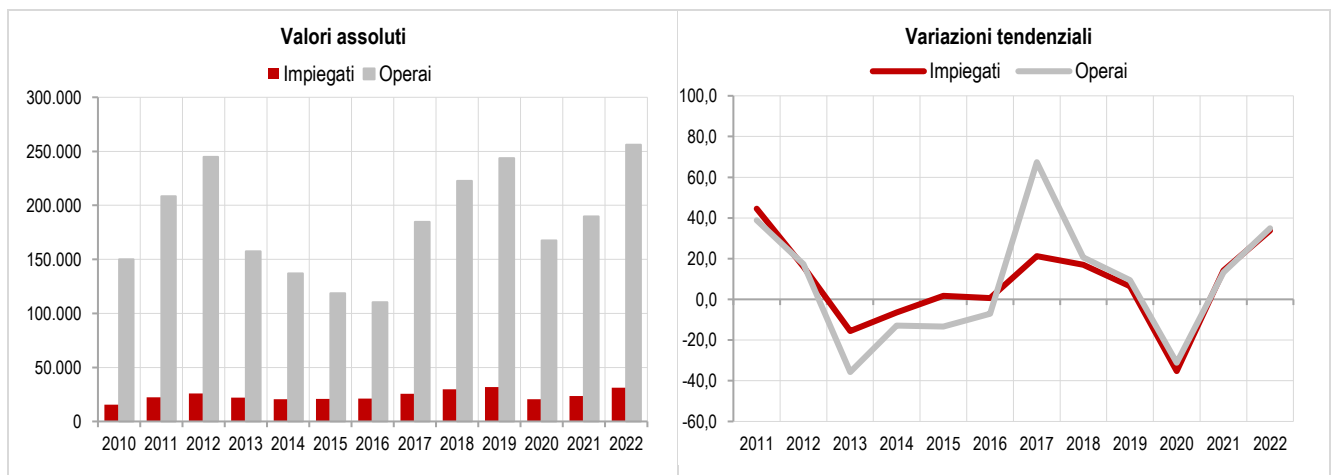
Anni 2010-2022, valori percentuali.

ANNI	Incidenza settoriale delle posizioni intermittenti sul totale lavoratori a chiamata							Incidenza delle posizioni intermittenti sul totale posizioni lavorative dipendenti del settore						
	B-F	G	H-J-K-L	I	M-N	P-S	Tot	B-F	G	H-J-K-L	I	M-N	P-S	Tot
2010	6,5	11,9	4,4	60,1	6,1	11,1	100,0	0,2	1,0	0,4	11,8	0,7	2,2	1,4
2011	7,3	12,7	5,1	57,0	7,1	10,8	100,0	0,4	1,5	0,6	15,4	1,2	2,9	1,9
2012	6,9	12,9	4,8	56,8	8,1	10,5	100,0	0,4	1,7	0,7	17,3	1,6	3,2	2,3
2013	6,1	11,7	5,4	51,1	15,0	10,8	100,0	0,2	1,1	0,5	10,3	1,9	2,1	1,5
2014	5,6	10,5	6,0	47,1	19,7	11,1	100,0	0,2	0,8	0,5	8,4	2,1	1,9	1,4
2015	5,5	10,2	6,8	43,2	21,9	12,3	100,0	0,2	0,7	0,5	6,6	2,0	1,8	1,2
2016	5,3	9,4	6,9	40,2	25,4	12,8	100,0	0,2	0,6	0,5	5,4	2,1	1,6	1,1
2017	4,6	9,6	5,6	49,8	18,4	11,9	100,0	0,2	0,9	0,6	9,8	2,3	2,3	1,7
2018	4,7	9,9	5,5	50,6	17,6	11,7	100,0	0,3	1,1	0,7	11,4	2,5	2,7	2,0
2019	4,7	10,0	6,0	50,3	17,4	11,6	100,0	0,3	1,2	0,8	11,9	2,6	2,8	2,1
2020	5,8	11,1	6,1	48,1	17,9	10,9	100,0	0,2	0,9	0,6	8,8	1,9	1,8	1,5
2021	6,0	11,2	6,5	45,5	19,6	11,1	100,0	0,3	1,1	0,6	9,4	2,2	2,1	1,6
2022	5,1	9,9	6,0	48,2	18,7	12,0	100,0	0,3	1,2	0,8	11,9	2,7	2,9	2,1

Nel 2010, 150mila posizioni a chiamata hanno qualifica di operaio, pari a oltre il 90% delle posizioni intermittenti a fronte delle 15,5mila con qualifica di impiegato (Figura 4 e Figura 6). Il brusco calo di posizioni intermittenti che si registra a partire dal 2013 interessa soprattutto le posizioni operaie e porta la quota di intermittenti con qualifica di impiegato a raggiungere il valore massimo nel 2016 (16% sul totale degli intermittenti); la diminuzione negli anni successivi e l'intenso crollo che caratterizza il 2020 - sia tra gli impiegati sia tra gli operai (-35,3% i primi e -31,2% i secondi) - porta la quota al 10,9%; la crescita successiva, simile per operai e impiegati, non modifica il valore. Nel 2022, si osservano oltre 256mila posizioni con qualifica operaio (+70% rispetto al 2010) e 31,4mila con qualifica impiegato (il doppio rispetto al 2010).

FIGURA 4. POSIZIONI LAVORATIVE INTERMITTENTI PER QUALIFICA NELL'INDUSTRIA E NEI SERVIZI.

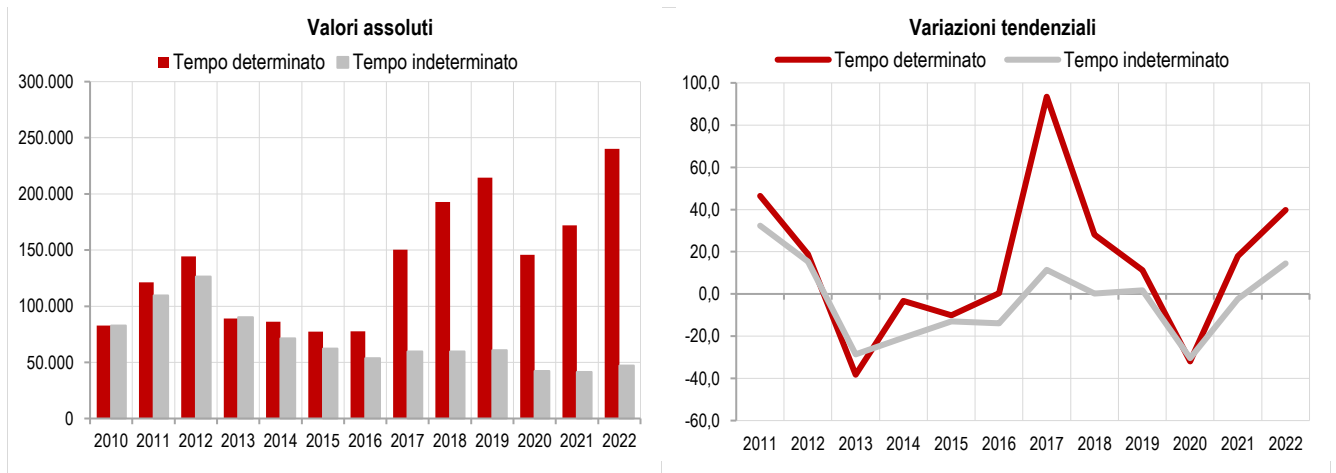
Anni 2010-2022, medie mensili, valori assoluti e variazioni tendenziali percentuali.



Le posizioni intermittenti con qualifica di operaio si concentrano nel settore degli alberghi e ristoranti (I) - sono circa il 98% delle posizioni intermittenti nel settore - ma rappresentano la decisa maggioranza (90% circa) anche nell'industria (B-F) e nel settore dei trasporti, comunicazioni, servizi finanziari e immobiliari (H, J, K e L) (Figura 6). La quota di posizioni intermittenti con qualifica di operaio è di poco superiore all'80%, a seguito del calo osservato nel corso degli anni, nel settore delle attività professionali e a supporto delle imprese (M-N) e oscilla tra il 70 e l'80% nel settore dei servizi sociali e personali (P-S); nel settore del commercio (G) si registra la quota più bassa (70% circa), che tra il 2014 e il 2016 è scesa al di sotto del 60%.

Fino al 2013, i lavoratori intermittenti erano per circa la metà a tempo determinato (Figura 5); la quota diminuisce nel biennio successivo, anche per effetto dei vincoli della Legge Fornero che hanno colpito maggiormente i lavoratori a termine, ma torna a crescere dal 2016, crescita che prosegue ininterrottamente per tutti gli anni successivi, con l'unica eccezione dell'anno di pandemia 2020. Nel 2022 le posizioni intermittenti a termine sono oltre 240mila, l'83,6% del totale, anche a seguito della crescita osservata rispetto al 2021 (superiore al 39%).

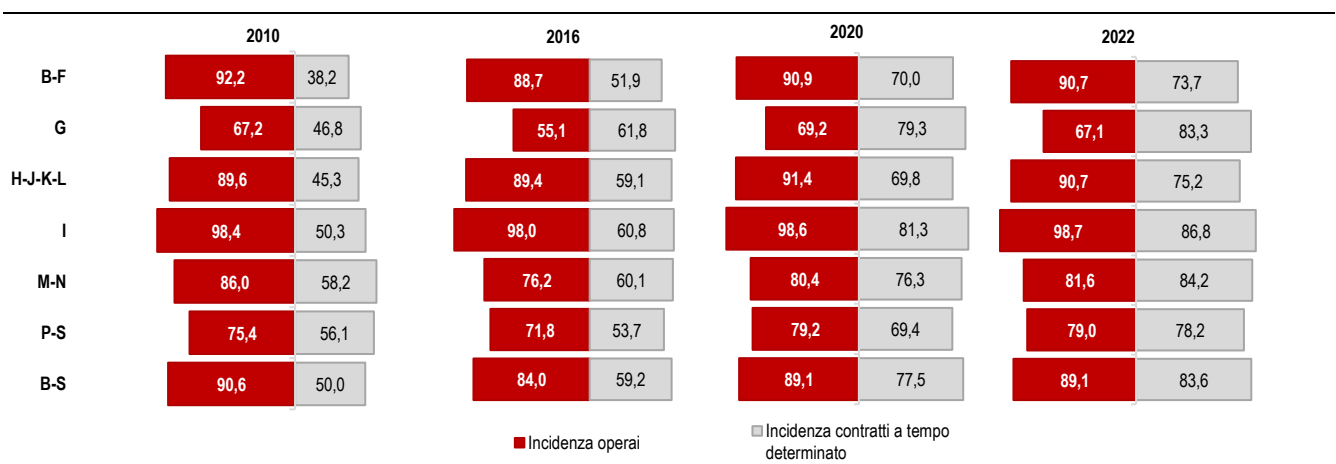
FIGURA 5. POSIZIONI LAVORATIVE INTERMITTENTI PER DURATA CONTRATTUALE NELL'INDUSTRIA E NEI SERVIZI. Anni 2010-2022, medie mensili, valori assoluti e variazioni tendenziali percentuali.



Nel 2010, i settori delle attività professionali e a supporto delle imprese (M-N) e dei servizi sociali e personali (P-S) mostrano la quota più elevata di contratti a tempo determinato sul totale dei contratti intermittenti, pari rispettivamente al 58,2% e al 56,1% (Figura 6); dal 2016, sono i settori del commercio (G) e degli alberghi e ristoranti (I) a registrare il valore massimo (61,8% e 60,8%) ai quali, nel 2022, torna ad aggiungersi il settore delle attività professionali e a supporto delle imprese (M-N), tutti con valori superiori all'80%.

D'altra parte, il settore con prevalenza di contratti a tempo indeterminato è quello dell'industria (B-F), nonostante la quota sia passata dal 61,8 del 2010 al 26,3% nel 2022.

FIGURA 6. INCIDENZA DEGLI INTERMITTENTI CON QUALIFICA DI OPERAI E CON CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO SUL TOTALE DEI LAVORATORI INTERMITTENTI PER SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA. Anni 2010, 2016, 2020, 2022, valori percentuali.



3. Le ore retribuite

Nel 2010, a ciascun intermittente vengono mediamente retribuite³ 34,1 ore al mese; dopo un biennio di stabilità, il valore inizia a crescere rapidamente e nel 2016 si attesta a 43,5 ore (Figura 1). Al calo nel 2017 (-11,5% rispetto all'anno precedente), che porta il valore a 38,5, seguono quattro anni di sostanziale stabilità e solo nel 2021 si assiste a una risalita: l'orario di lavoro degli intermittenti arriva a 44,8 ore (+15,3% rispetto all'anno precedente) e si attesta a 44,5 nel 2022 (-0,8% in un anno).

La dinamica delle ore pro capite per gli intermittenti si contrappone a quella delle posizioni lavorative: tra il 2013 e il 2016, la contrazione dell'occupazione intermittente si associa all'aumento delle ore retribuite, e tra il 2017 e il 2019, l'espansione dell'occupazione si accompagna alla riduzione delle ore retribuite; il 2020 si caratterizza per il forte calo nel numero di posizioni intermittenti e la sostanziale stabilità delle ore, mentre solo nell'ultimo biennio (2021-2022) aumentano sia i lavoratori a chiamata sia le ore pro capite, determinando anche un contributo più rilevante - in termini di input di lavoro - dei lavoratori intermittenti ai processi di produzione.

La dinamica, tuttavia, non è stata la stessa per tutti i settori (Figura 7 e Figura 8); negli alberghi e ristoranti (I), settore che impiega il maggior numero di lavoratori a chiamata, l'andamento ricalca sostanzialmente quello medio, seppur su livelli più bassi: nel 2010 le ore mediamente retribuite si attestavano a 28,8 ore al mese (-15,4% rispetto al totale economia), sono salite a 38,8 nel 2016, scese a 31,7 nel 2020 per risalire a 39,6 nel 2022 (-10,9% rispetto al totale economia).

Nell'industria (B-F) e in misura più accentuata nel trasporto e magazzinaggio, comunicazioni, servizi finanziari e immobiliari (H, J, K e L), a fronte della minor presenza di lavoratori a chiamata, si osservano le ore pro capite più elevate (rispettivamente 53,6 e 55,9 nel 2022), nonostante nel tempo il valore sia diminuito e si sia avvicinato sempre di più alla media complessiva.

Le ore pro capite rimangono inferiori alla media nel settore dei servizi sociali e personali (P-S), passando da poco meno di 33 nel 2010 a 40,3 nel 2022, mentre nel commercio (G), il valore inizialmente prossimo alla media (37,7), cresce rapidamente e nel 2022 arriva a 53,1 ore. Infine, il settore delle attività professionali e a supporto delle imprese (M-N) mostra valori di oltre il 40% superiori alla media negli anni 2010-2012, scende e si avvicina alla media nel periodo 2013-2019, per poi tornare a salire e raggiungere 51,2 nel 2021 (nel 2022 scende a 48,8).

FIGURA 7. ORE RETRIBUITE PRO CAPITE DELLE POSIZIONI INTERMITTENTI PER SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA.
Anni 2010-2022, medie mensili, valori assoluti.

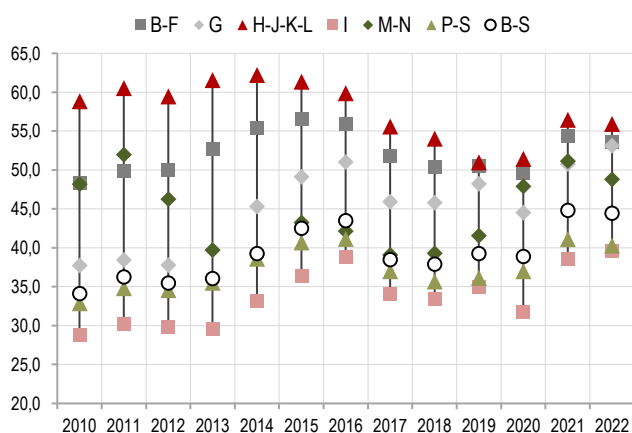
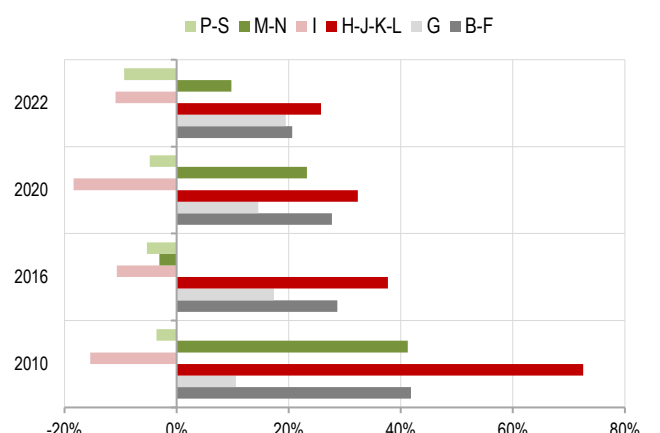


FIGURA 8. DIFFERENZA PERCENTUALE TRA LE ORE RETRIBUITE PRO CAPITE DELLE POSIZIONI INTERMITTENTI PER SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA RISPETTO AL TOTALE. Anni 2010, 2016, 2020, 2022 valori percentuali



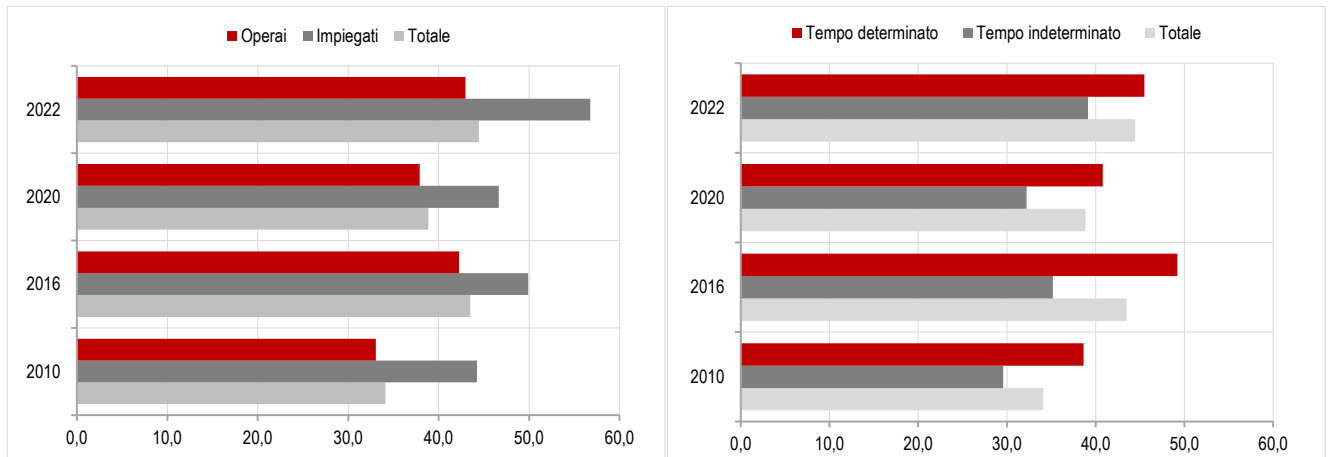
Se analizzate per qualifica, le ore retribuite degli intermittenti operai sono mediamente sempre inferiori a quelle degli impiegati; il differenziale da -25% nel 2010 scende a -15% nel 2016 (Figura 9), in coincidenza con la riduzione della diffusione del lavoro intermittente soprattutto tra gli operai.

³ Le ore retribuite alle posizioni intermittenti possono essere considerate una buona approssimazione delle ore lavorate: le ferie, i giorni festivi, la malattia a carico del datore di lavoro, pur essendo riconosciuti a questa categoria di lavoratori, sono eventi rari, data la natura estremamente discontinua dell'attività lavorativa svolta.

Nel 2010, infatti, le ore retribuite tra gli operai erano in media 33,1 al mese, 11 ore in meno rispetto agli impiegati, e nel 2016 salgono a 42,3 ore (la differenza scende a meno di otto ore). Nel 2022, le ore retribuite si attestano a 42,9 tra gli operai e a 56,8 tra gli impiegati (circa 14 ore di differenza).

Infine, gli intermittenti a termine mostrano un numero di ore retribuite superiore a quello degli intermittenti a tempo indeterminato: nel 2010 i primi mostrano un valore pari a 38,6 ore, i secondi pari a 29,6 (Figura 9); tale differenziale cresce fino al 2016 (da 35,2 a 49,2) per poi scendere negli anni successivi. Nel 2022, gli intermittenti a tempo determinato sono mediamente retribuiti per 45,5 ore pro capite, contro le 39,2 degli intermittenti a tempo indeterminato.

FIGURA 9. ORE RETRIBUITE PRO CAPITE DELLE POSIZIONI INTERMITTENTI PER QUALIFICA E DURATA CONTRATTUALE NELL'INDUSTRIA E NEI SERVIZI. Anni 2010, 2016, 2020 e 2022, medie mensili, valori assoluti.



4. Le retribuzioni orarie

Le retribuzioni orarie (al lordo delle imposte e dei contributi a carico dei lavoratori) per i dipendenti a chiamata nel periodo 2010-2022 (Figura 10 e Figura 11) passano da 10,10 euro a 11,02 euro. Scendendo al dettaglio settoriale, per tutto il periodo le retribuzioni medie orarie più basse sono quelle del settore delle attività professionali e a supporto delle imprese (M-N), che nel 2022 si attestano a 9,12 euro; inoltre, la differenza con il valore medio è decisamente aumentata, passando da 0,7 euro a 1,8 euro. Nei servizi personali e sociali (P-S) la retribuzione oraria oscilla intorno alla media, mentre tutti gli altri settori mostrano valori superiori. In particolare, per il commercio (G) e per trasporto e magazzinaggio, comunicazioni, servizi finanziari e immobiliari (H, J, K e L) le retribuzioni orarie raggiungono nel 2022 i 12 euro nel primo caso e 12,32 nel secondo, grazie a una dinamica leggermente più marcata della media. Le retribuzioni orarie più elevate, che hanno anche mostrato una crescita sostenuta, si registrano nell'industria (B-F), dove nel 2022 raggiungono i 13,63 euro.

FIGURA 10. RETRIBUZIONI ORARIE DELLE POSIZIONI LAVORATIVE INTERMITTENTI PER SETTORE DI ATTIVITA' ECONOMICA. Anni 2010-2022, medie mensili, valori assoluti

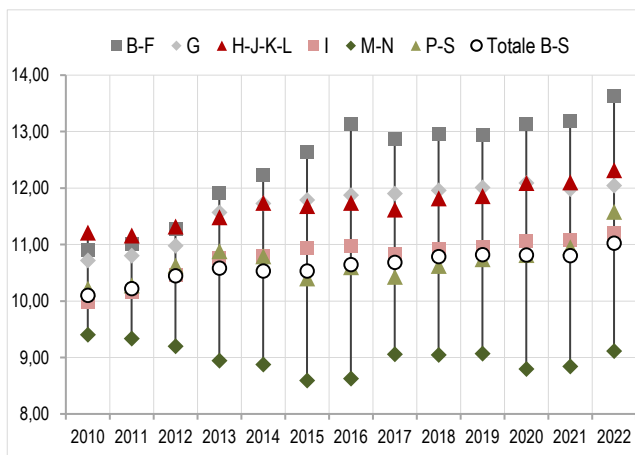
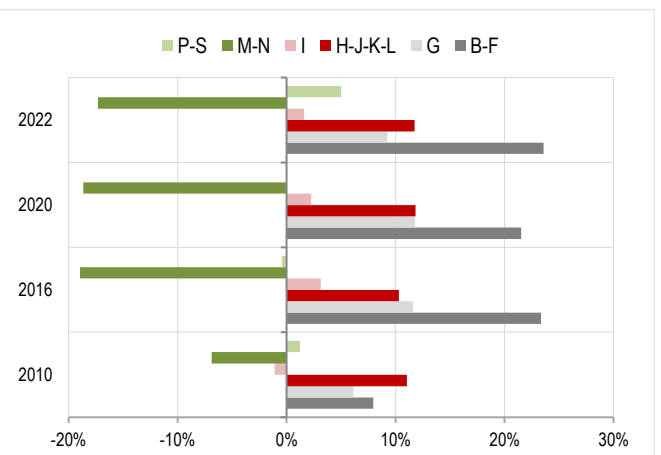


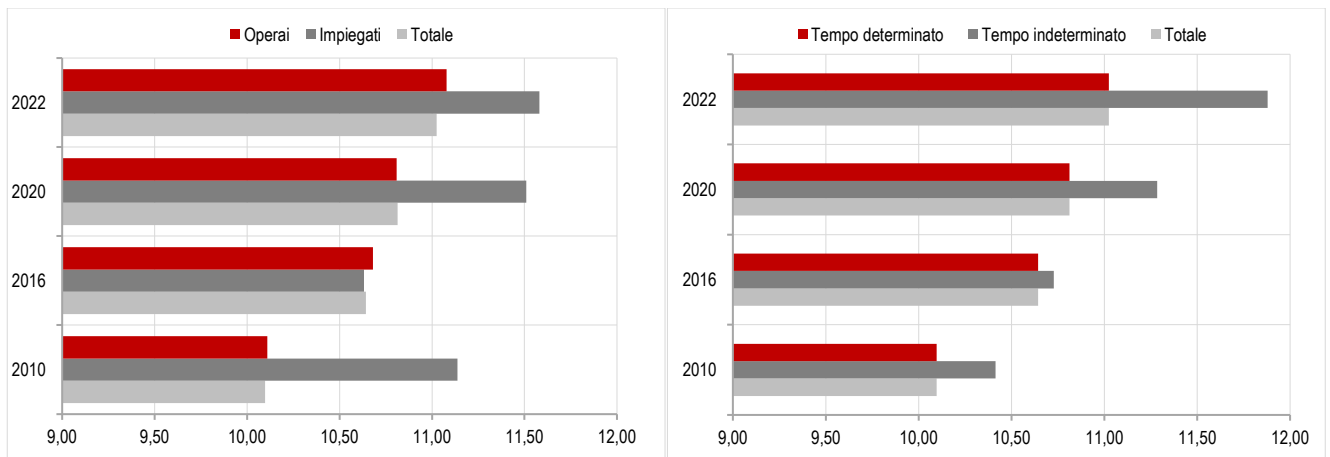
FIGURA 11. DIFFERENZA TRA LE RETRIBUZIONI ORARIE DELLE POSIZIONI INTERMITTENTI PER SETTORE DI ATTIVITA' ECONOMICA SUL TOTALE POSIZIONI. Anni 2010, 2016, 2020, 2022 valori percentuali



Il vantaggio retributivo degli impiegati (che si annulla solo nel 2016) si riduce nel tempo (Figura 12): se nel 2010 gli impiegati percepiscono il 10% in più degli operai (11,14 euro contro 10,11), nel 2022 tale differenziale scende al 4,5% (11,58 euro contro 11,08), per effetto dell'aumento più sostenuto della retribuzione oraria tra gli operai.

Nel 2010 per i lavoratori intermittenti a tempo determinato le retribuzioni orarie si attestano a 10,1 euro, mentre tra i tempi indeterminati a 10,41; nel 2022 la differenza aumenta (11 euro contro 12), a seguito di variazioni più marcate, soprattutto negli ultimi anni, dei compensi orari dei tempi indeterminati.

FIGURA 12. RETRIBUZIONI ORARIE DELLE POSIZIONI LAVORATIVE INTERMITTENTI PER QUALIFICA E DURATA CONTRATTUALE NELL'INDUSTRIA E NEI SERVIZI. Anni 2010-2022, medie mensili, valori assoluti.



5. Focus sulla congiuntura

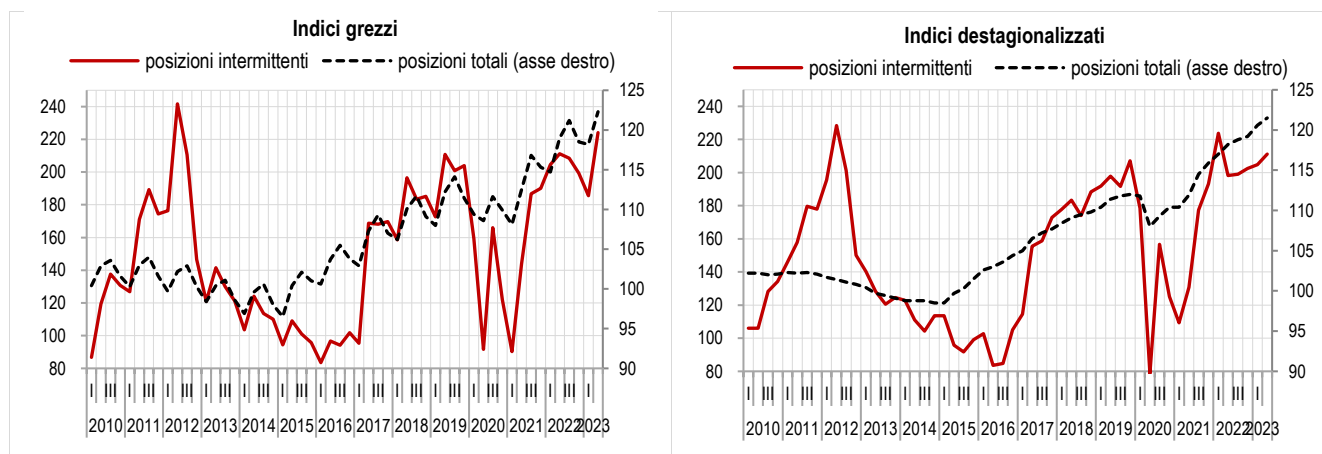
5.1. L'andamento trimestrale

L'andamento del numero di posizioni intermittenti è caratterizzato da un evidente profilo stagionale che diventa decisamente chiaro già dalla seconda metà del 2012: il ricorso al lavoro intermittente è concentrato nel secondo trimestre e, a seguire, nel terzo; il primo trimestre è quello in cui se ne fa minor utilizzo (Figura 13). Tale profilo, peraltro, anticipa di un trimestre quello delle posizioni dipendenti totali, che registrano il valore massimo nel terzo trimestre dell'anno (Figura 14).

FIGURA 13. POSIZIONI LAVORATIVE INTERMITTENTI NELL'INDUSTRIA E NEI SERVIZI. I trimestre 2010 – II trimestre 2023, valori assoluti grezzi e destagionalizzati.



FIGURA 14. POSIZIONI LAVORATIVE INTERMITTENTI E TOTALI NELL'INDUSTRIA E NEI SERVIZI. I trimestre 2010 – Il trimestre 2023, indici grezzi e destagionalizzati (base 2015=100)



L'andamento trimestrale del numero di posizioni intermitteni è simile per i diversi settori presi in considerazione (Figura 15), ma la variabilità risulta più o meno accentuata. Negli alberghi e ristoranti (I), settore caratterizzato dal più ampio ricorso al lavoro a chiamata, si osservano picchi importanti soprattutto nel secondo trimestre; il settore delle attività professionali e a supporto delle imprese (M-N), a partire dall'inizio del 2013, mostra picchi regolari nel secondo e nel quarto trimestre dell'anno. Nel settore dei servizi sociali e personali (P-S) il secondo trimestre mostra il massimo ricorso al lavoro a chiamata, meno marcato di quello del settore alberghi e ristoranti per effetto dell'utilizzo non trascurabile che ne viene fatto anche nel terzo trimestre dell'anno. Infine, il settore del commercio (G) mostra un intenso utilizzo del lavoro intermittente anche nel quarto trimestre.

FIGURA 15. POSIZIONI LAVORATIVE INTERMITTENTI PER SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA. I trimestre 2010 – Il trimestre 2023, indici grezzi (base 2015=100).

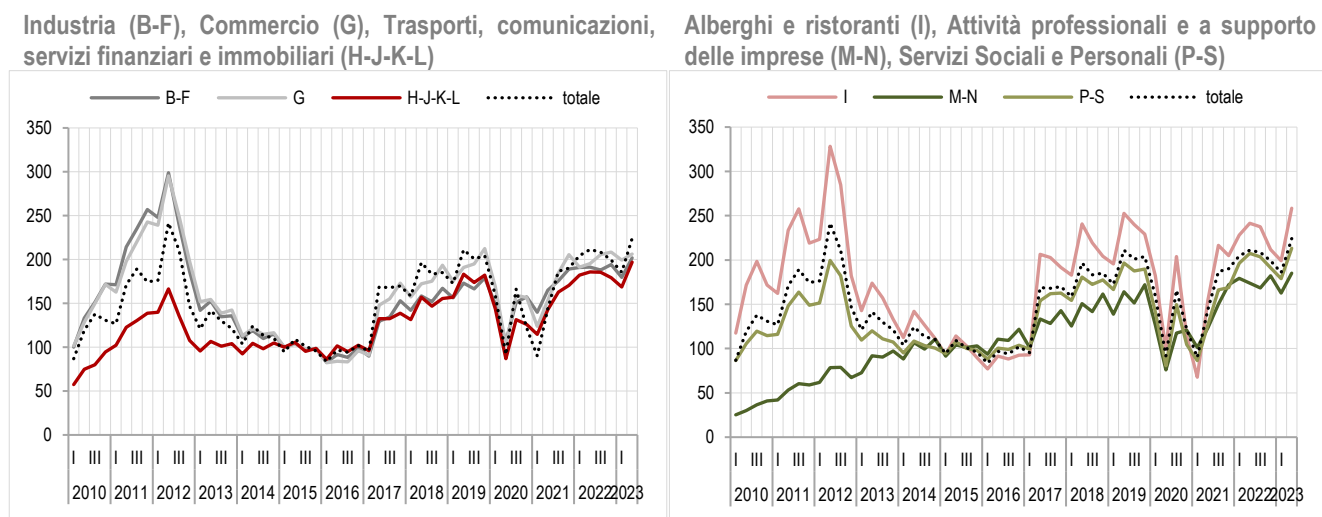
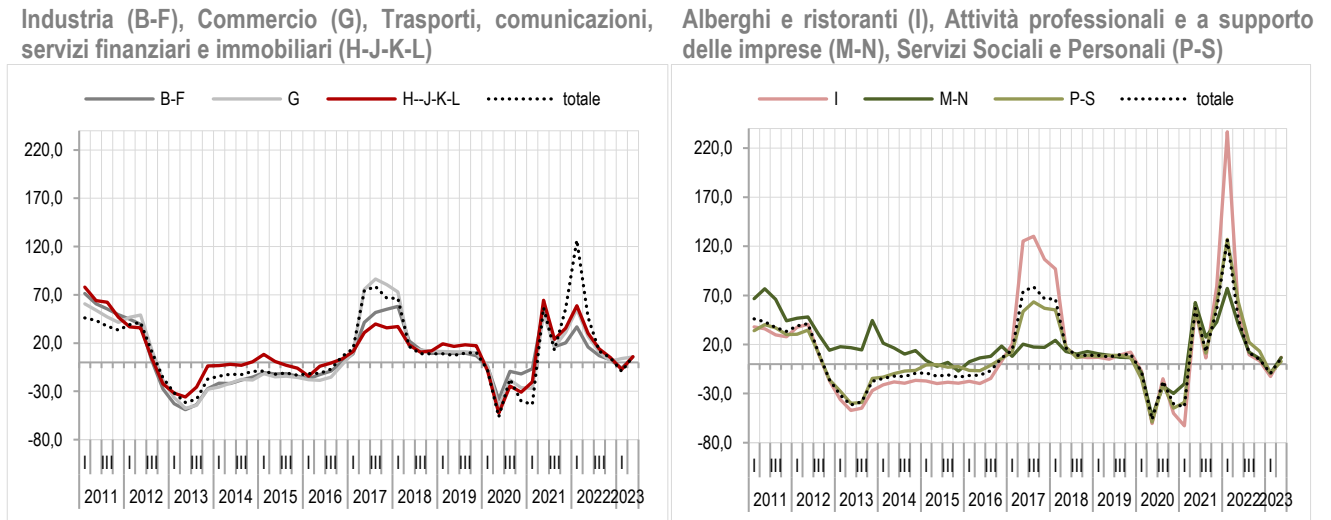


FIGURA 16. POSIZIONI LAVORATIVE INTERMITTENTI PER SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA. I trimestre 2010 – Il trimestre 2023, variazioni tendenziali percentuali



L'intensità lavorativa (misurata dalle ore retribuite) registra il valore minimo nel primo trimestre dell'anno e raggiunge il valore massimo nel terzo (Figura 17); si tratta di una stagionalità diversa da quella che caratterizza il complesso delle posizioni dipendenti che, seppur meno variabili, nel terzo trimestre registrano il valore minimo (essendo il periodo in cui i lavoratori con forme standard contrattuali concentrano le ferie estive) e nel secondo trimestre il valore massimo. Tale evidenza si osserva in tutti i settori, ancora una volta con un picco particolarmente accentuato nel settore degli alberghi e ristoranti (Figura 18). L'unica eccezione riguarda il commercio che mostra un picco anche nel quarto trimestre, in prossimità delle festività natalizie.

FIGURA 17. ORE PRO CAPITE DELLE POSIZIONI LAVORATIVE INTERMITTENTI E DELLE POSIZIONI TOTALI NELL'INDUSTRIA E NEI SERVIZI. I trimestre 2010 – Il trimestre 2023 (base 2015=100), indici grezzi e destagionalizzati.

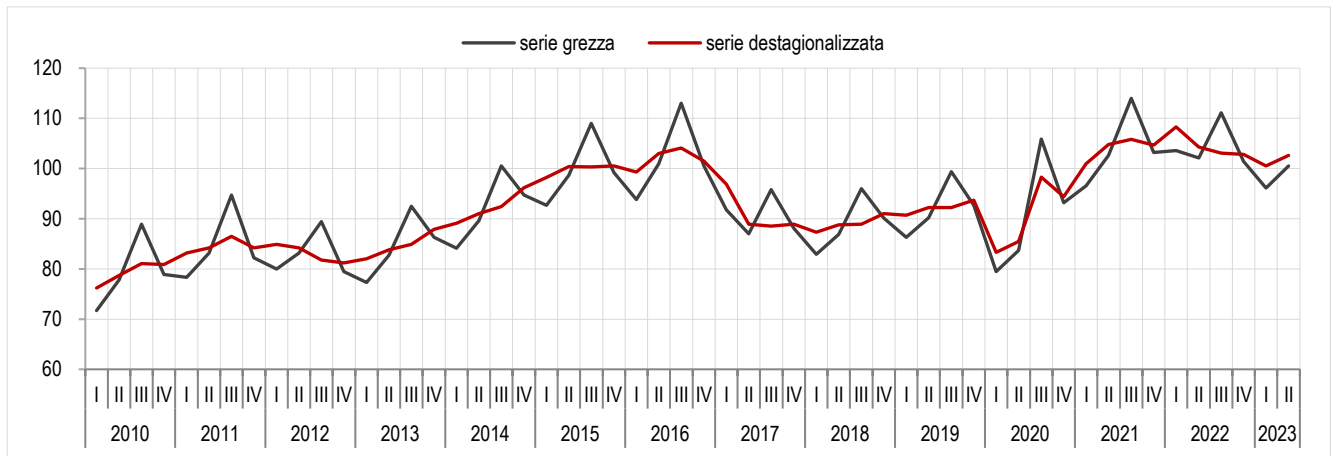


FIGURA 18. ORE PRO CAPITE DELLE POSIZIONI INTERMITTENTI PER SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA.
I trimestre 2010 – II trimestre 2023, indici grezzi (base 2015=100).

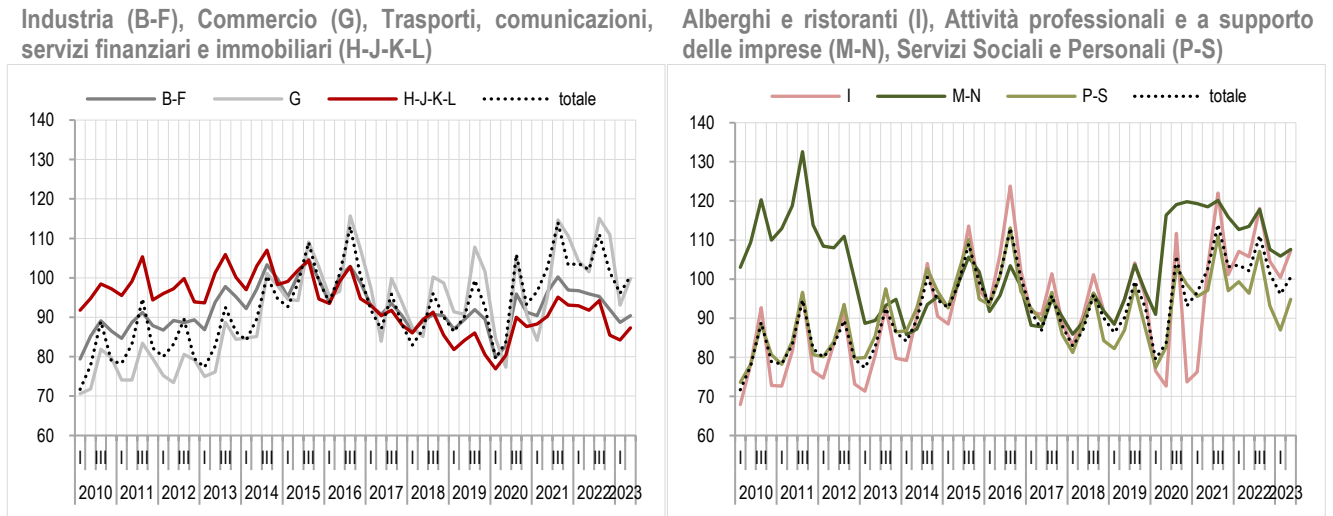
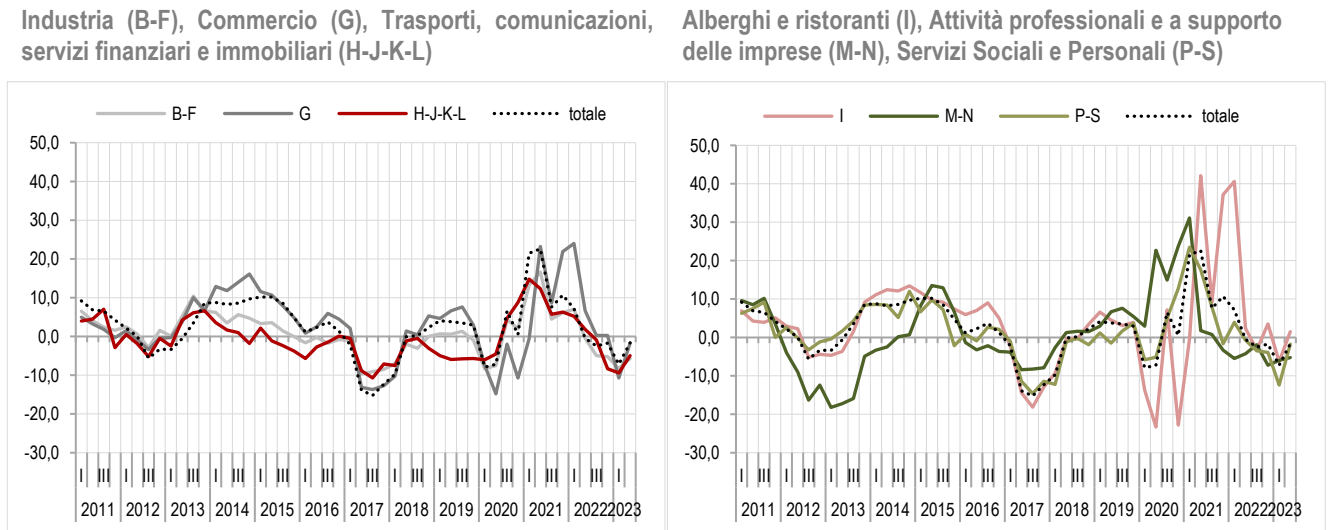
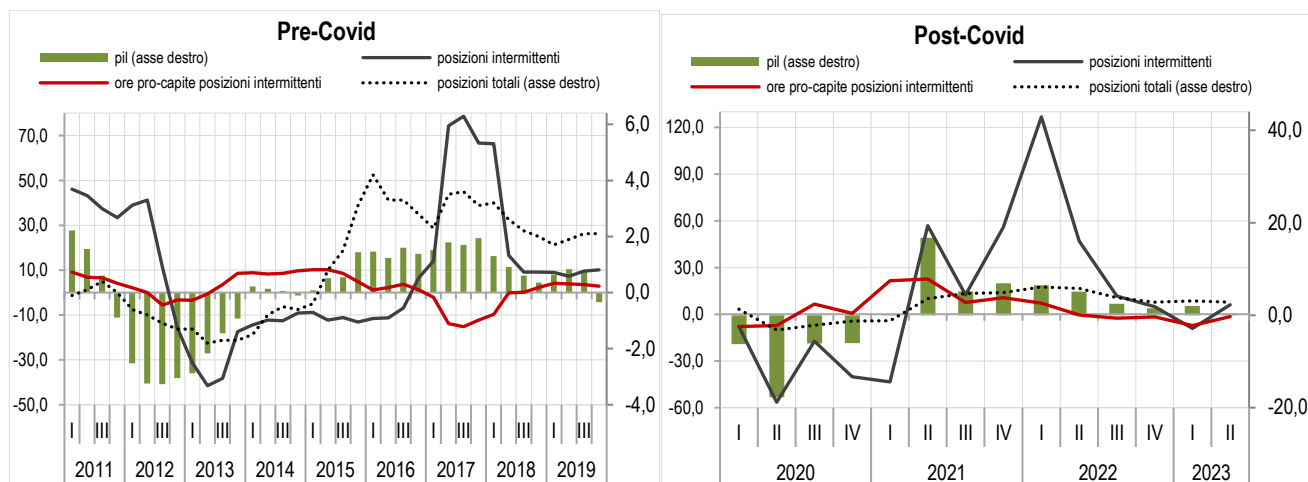


FIGURA 19. ORE PRO CAPITE DELLE POSIZIONI LAVORATIVE INTERMITTENTI PER SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA.
I trimestre 2010 – II trimestre 2023, variazioni tendenziali percentuali.



Osservando la tendenza di medio-lungo termine (Figura 20), tra il primo trimestre 2010 e il secondo trimestre 2023 la dinamica delle posizioni intermittenti può essere descritta distinguendo i diversi periodi. Tra il primo trimestre 2010 e il terzo trimestre 2012 si osserva un intenso ricorso al lavoro a chiamata (a fronte di una crescita complessiva delle posizioni totali molto più contenuta che si interrompe già nel quarto trimestre 2011), con variazioni tendenziali che, nella prima fase, superano anche il 40%. Nello stesso periodo, le ore pro capite registrano valori in crescita (molto più contenuti), una tendenza che tuttavia si interrompe nel secondo trimestre 2012 e che registra un calo già nel terzo trimestre 2012 (-5,6%).

FIGURA 20. NUMERO E ORE RETRIBUITE PRO CAPITE DELLE POSIZIONI INTERMITTENTI IN RELAZIONE ALLA CRESCITA ECONOMICA. I trimestre 2011 – Il trimestre 2023, variazioni tendenziali percentuali.



A partire dal quarto trimestre 2012 anche le posizioni intermittenze iniziano a diminuire (-15,9%) - si ricorda l'entrata in vigore della Legge Fornero a luglio 2012 - e la dinamica in diminuzione si protrae, seppur con intensità via via più ridotta, fino al terzo trimestre 2016 (la diminuzione per il totale delle posizioni si interrompe già nel secondo trimestre 2015). Le ore pro capite, che avevano anticipato di un trimestre l'andamento in calo del Pil, nel terzo trimestre 2013 tornano a crescere (anticipando di due trimestri la ripresa della crescita economica) e continuano a crescere fino al terzo 2016 (anche per effetto delle politiche attive messe in atto da fine 2015 per rilanciare l'occupazione - *Jobs Act*), registrando un picco tra il 2014 e il 2015, nella fase, cioè, in cui la variazione dell'occupazione è persistentemente negativa.

Dal quarto trimestre 2016 il ricorso al lavoro a chiamata torna ad aumentare e registra, nel secondo trimestre 2017, un aumento tendenziale pari al 74,3%; la crescita prosegue, con intensità più ridotta, fino a fine 2019 (si ricorda l'abolizione dei *voucher* a partire da metà marzo 2017). Alla fase di espansione del lavoro intermittente, si contrappone, dal primo trimestre 2017 e fino al secondo 2018, il calo molto rilevante dell'orario pro capite (che supera il 15% nel terzo trimestre 2017) (Figura 20). La tendenza positiva nella domanda di lavoro intermittente accompagnata da aumenti, seppur modesti, delle ore pro capite caratterizza tutti i trimestri del biennio 2018-2019.

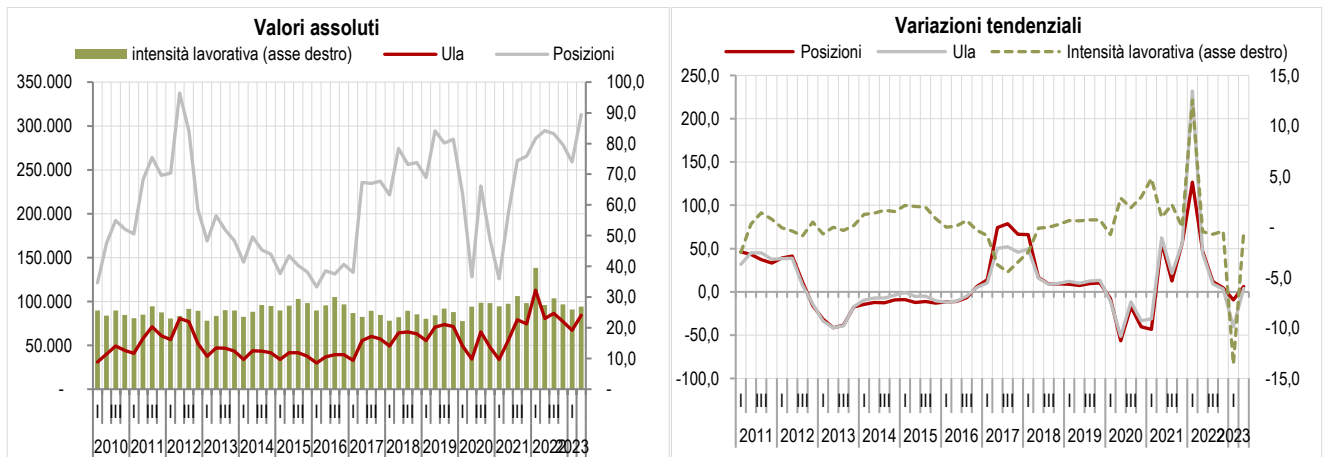
La crisi sanitaria del Covid-19 determina la contrazione della diffusione delle posizioni intermittenze già dal primo trimestre 2020 (-7,8% in termini tendenziali) e si associa sia alla caduta del Pil sia alla diminuzione delle ore pro capite (Figura 20). Queste ultime, nel terzo trimestre 2020, sono le uniche a mostrare una variazione tendenziale positiva (+6,5%) che prosegue, con una flessione nel terzo 2020, fino al primo 2022; parallelamente il numero di posizioni intermittenze e il Pil tornano ad aumentare solo a partire dal secondo trimestre 2021. Nel secondo trimestre 2022 le ore diminuiscono, una diminuzione che prosegue fino al secondo trimestre 2023, mentre la crescita delle posizioni prosegue, con intensità variabile, fino al primo trimestre 2023 quando registra una lieve flessione immediatamente seguita dal recupero del secondo 2023.

Il ridotto contributo all'input di lavoro degli intermittenze emerge con chiarezza mettendo a confronto le posizioni lavorative con le unità equivalenti a tempo pieno (Ula) che esse sviluppano, ottenute standardizzando il numero di posizioni totali rispetto al loro contributo in termini di ore retribuite. Nella Rilevazione Oros, infatti, le Ula delle posizioni intermittenze contribuiscono a definire le Ula utilizzate come denominatore per riportare a valori unitari le componenti del costo del lavoro. L'"intensità lavorativa", definita come rapporto tra Ula e posizioni lavorative, oscilla intorno al 25% - per raggiungere l'orario di un lavoratore standard *full-time* bisogna sommare l'orario di quattro posizioni a chiamata (Figura 21) - valore ben al di sotto di quello ottenuto per il totale delle posizioni dipendenti, superiore all'80%.

Ancora una volta, i valori minimi caratterizzano il primo trimestre e quelli massimi il terzo e il quarto trimestre (in stretto legame con il profilo delle ore retribuite pro capite). A tenere particolarmente bassa l'intensità lavorativa è il settore degli alberghi e ristoranti (Figura 22), che ne determina anche il profilo stagionale.

I settori con intensità lavorativa più alta della media sono trasporto, comunicazioni, finanza e immobiliari, attività professionali e a supporto delle imprese, industria.

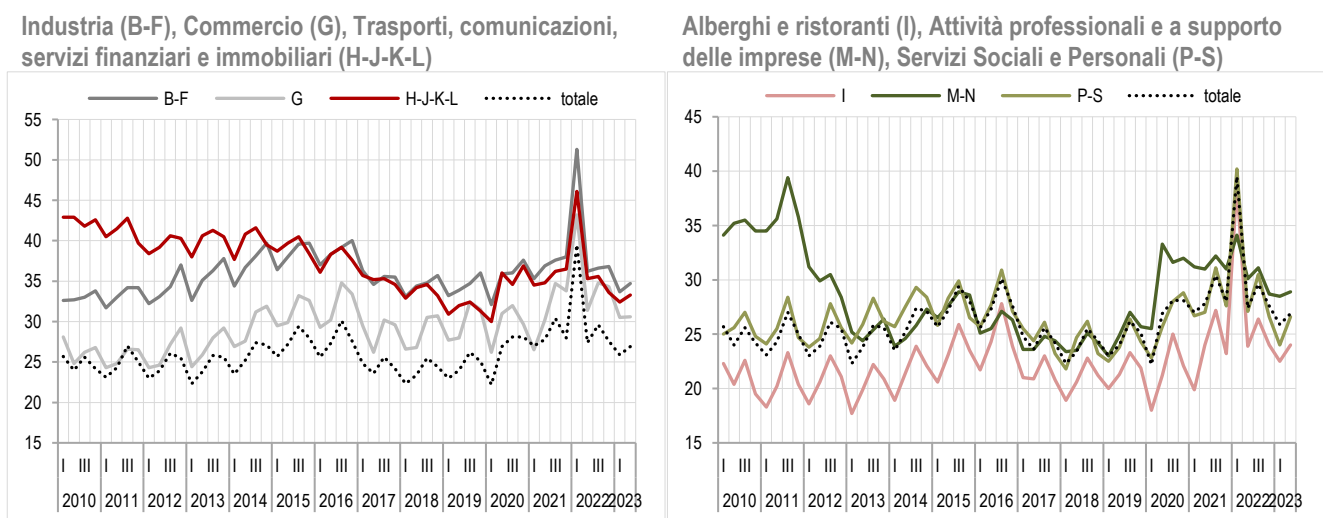
FIGURA 21. POSIZIONI LAVORATIVE, ULA E INTENSITÀ LAVORATIVA DELLE POSIZIONI INTERMITTENTI NELL'INDUSTRIA E NEI SERVIZI. I trimestre 2010 – Il trimestre 2023, valori assoluti e variazioni tendenziali percentuali.



Nel primo trimestre 2010, le Ula relative ai lavori intermittenti erano circa 31mila, hanno raggiunto le 80,5mila unità nel secondo trimestre 2012, per poi scendere e rimanere pressoché stabili tra il 2013 e il 2016 (i valori oscillano tra 30 e 47mila). L'andamento di posizioni e Ula è simile fino al secondo trimestre 2017 (l'intensità lavorativa rimane pressoché stabile, con variazioni che non superano il 2%), quando l'aumento delle posizioni diventa più intenso rispetto a quello delle Ula, determinando, nel terzo trimestre 2017, una decisa diminuzione dell'intensità lavorativa (-4,5%).

Nel periodo Covid, si osserva invece una contrazione delle posizioni più accentuata rispetto alle Ula da cui deriva una crescita dell'intensità lavorativa che raggiunge i 2,9 punti nel secondo trimestre 2020 e i 4,8 punti nel primo trimestre 2021. Anche nel primo trimestre 2022 l'intensità lavorativa delle posizioni intermittenti registra un eccezionale aumento (+12,6%), dovuto alla forte crescita delle posizioni ma soprattutto delle Ula (concentrata nei settori degli alberghi e ristoranti, dei servizi personali e sociali, del commercio e dei trasporti, comunicazioni, finanza e immobiliari). La dinamica dell'intensità lavorativa sintetizza, ad eccezione dell'ultimo anno, il fatto che il lavoro intermittente venga generalmente utilizzato con maggiore intensità quando impiegato in minore quantità e viceversa.

FIGURA 22. INTENSITÀ LAVORATIVA DELLE POSIZIONI LAVORATIVE INTERMITTENTI PER SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA. I trimestre 2010 – Il trimestre 2023, valori percentuali.

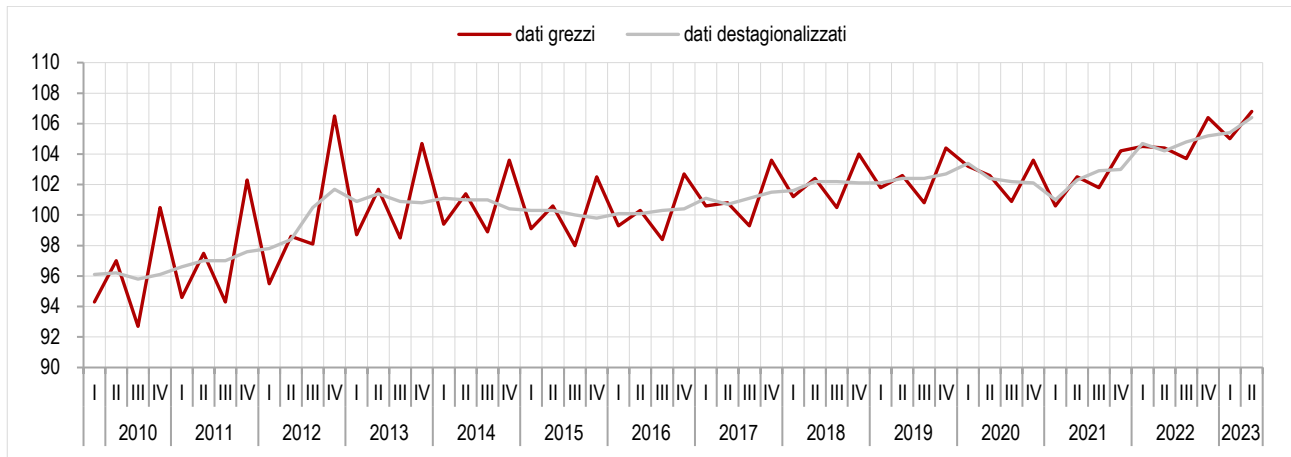


Le retribuzioni orarie delle posizioni intermittenti seguono l'andamento stagionale che caratterizza le retribuzioni del totale dei lavoratori dipendenti e che vede il secondo e il quarto trimestre dell'anno assumere i valori più elevati, in relazione all'erogazione rispettivamente della quattordicesima e della tredicesima mensilità, poste retributive aggiuntive liquidate agli intermittenti sulla base delle ore effettivamente lavorate (Figura 23).

Tale regolarità si manifesta in tutti i settori ed è particolarmente marcata in quelli dove questa tipologia lavorativa è più diffusa (Figura 24). Tuttavia, essa si va riducendo nel tempo fino a scomparire nell'ultimo biennio.

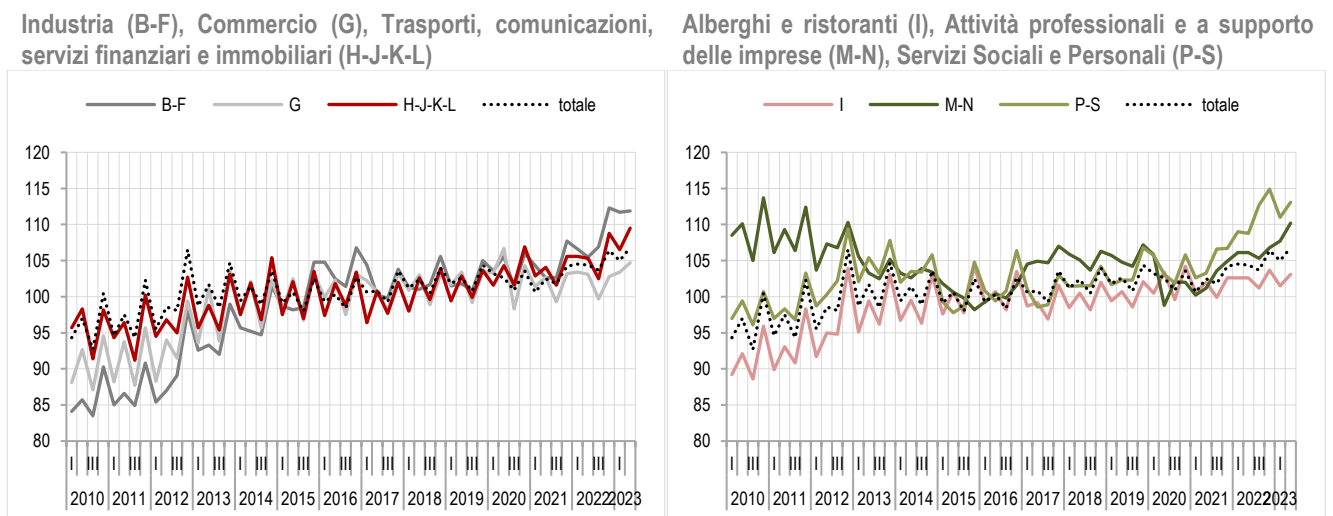
Depurando la serie storica dai picchi stagionali, l'andamento delle retribuzioni orarie per questa categoria professionale mostra una prima significativa crescita a partire dal terzo trimestre 2012⁴ (+4%) (Figura 25), seguono un periodo di variazioni molto contenute, coincidente con una fase di moderata evoluzione della domanda di lavoro intermittente, e il picco negativo che si osserva con la pandemia che raggiunge il valore minimo, in termini di variazione tendenziale, nel primo trimestre 2021 (-2,5%); successivamente si registra una significativa sequenza di variazioni positive che proseguono fino all'ultimo trimestre della serie storica.

FIGURA 23. RETRIBUZIONI ORARIE DELLE POSIZIONI LAVORATIVE INTERMITTENTI NELL'INDUSTRIA E NEI SERVIZI. I trimestre 2010 - II trimestre 2023, indici grezzi e destagionalizzati (base 2015=100).



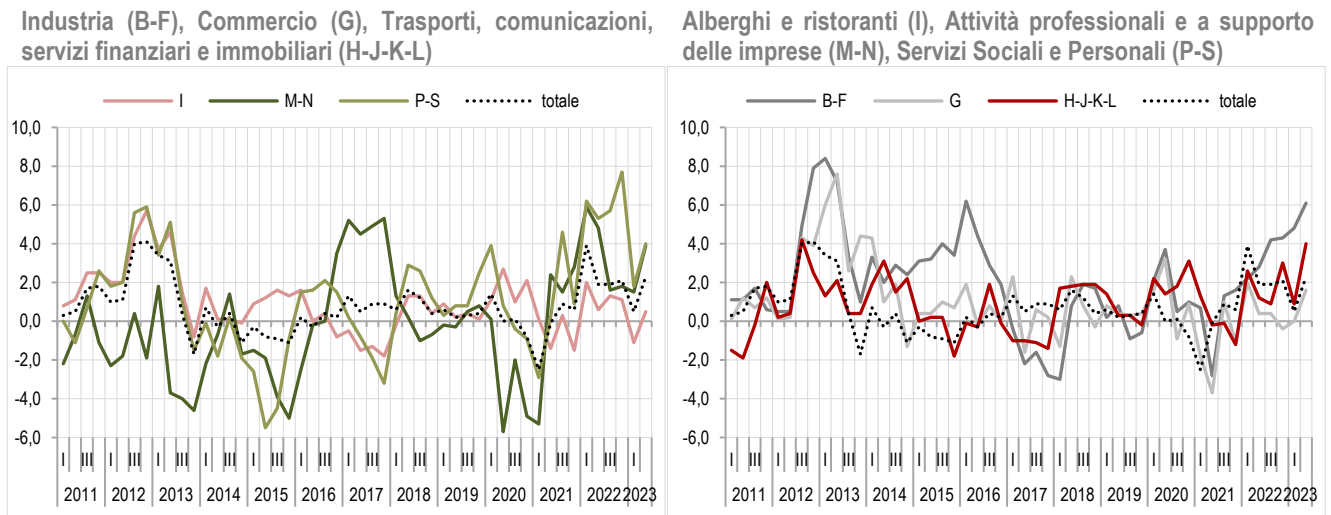
Tipicamente, all'aumentare delle ore retribuite, le retribuzioni orarie tendono a diminuire (e viceversa); i contributi all'aumento derivano soprattutto dall'industria, il settore storicamente più contrattualizzato, mentre è il settore delle attività professionali e a supporto delle imprese che contribuisce maggiormente al calo, nonostante l'aumentato ricorso all'occupazione intermittente nell'arco di tempo considerato.

FIGURA 24. RETRIBUZIONI ORARIE DELLE POSIZIONI INTERMITTENTI PER SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA. I trimestre 2010 – II trimestre 2023, indici grezzi (base 2015=100)



⁴ La riforma Fornero è intervenuta con importanti novità per limitare l'uso fraudolento del contratto in questione. Infatti, in passato i datori di lavoro potevano omettere, del tutto o parzialmente, di registrare e conseguentemente denunciare all'Inps le giornate effettivamente lavorate dal lavoratore a chiamata, evadendo il versamento dei relativi contributi (e, quindi, l'esposizione delle rispettive retribuzioni imponibili). La legge Fornero ha rafforzato i criteri sull'obbligo di comunicazione dell'inizio della prestazione da parte del datore di lavoro.

FIGURA 25. RETRIBUZIONI ORARIE DELLE POSIZIONI INTERMITTENTI PER SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA. I trimestre 2010 – II trimestre 2023, variazioni tendenziali percentuali.



5.2 La dinamica congiunturale recente

Nel secondo trimestre 2023 (Prospetto 2), le posizioni intermittenti si attestano a poco meno di 313mila unità, in aumento del 6,1% rispetto allo stesso trimestre del 2022. Tale crescita è uniforme in quasi tutti i settori di attività economica, con l'incremento più accentuato negli alberghi e ristoranti (+6,9%) e il più contenuto nei servizi sociali e personali (+2,8%). Alla crescita del numero di posizioni, si associa il calo delle ore retribuite pro capite (-1,6% nel totale) e l'aumento delle retribuzioni orarie (2,3%).

L'aumento dell'occupazione a chiamata si associa a quello delle ore di lavoro pro capite solo nel settore degli alberghi e ristoranti (+1,5% rispetto allo stesso trimestre dell'anno precedente), dove si registra una crescita contenuta delle retribuzioni orarie (+0,5%), ben al di sotto della media; si tratta anche del settore con il valore più basso dell'intensità lavorativa, seppur in lievissimo aumento rispetto allo stesso trimestre dell'anno precedente (+0,1%). Il calo più sostenuto delle ore pro capite si registra nell'industria (-5,7%) e nelle attività professionali e a servizio delle imprese (-5,2%), che mostrano un aumento più marcato della media per le retribuzioni orarie (rispettivamente +6,1% e +3,9%).

PROSPETTO 2. IL LAVORO INTERMITTENTE NEL II TRIMESTRE 2023(a). LIVELLI E VARIAZIONI TENDENZIALI (dati grezzi, valori assoluti, variazioni tendenziali e incidenze percentuali).

SETTORI	Numero posizioni			Ore pro capite		Intensità lavorativa		Retribuzioni orarie	
	Valori assoluti	Indici	II 2023 II 2022	Indici	II 2023 II 2022	Valori assoluti	II 2023 II 2022	Indici	II 2023 II 2022
Industria (B-F)	15.543	201,8	5,5	90,4	-5,7	34,7	-1,5	111,9	6,1
Commercio (G)	29.428	206,3	5,7	99,8	-1,7	30,6	-0,8	104,7	1,6
Trasporti, comunicazioni, servizi finanziari e immobiliari (H, J, K, L)	18.607	197,0	5,9	87,3	-4,9	33,3	-2,0	109,5	4,0
Alberghi e ristoranti (I)	155.948	258,3	6,9	107,3	1,5	24,0	0,1	103,1	0,5
Attività professionali e a supporto delle imprese (M, N)	56.668	185,1	6,6	107,6	-5,2	28,9	-1,2	110,2	3,9
Servizi sociali e personali (P-S)	36.741	213,2	2,8	94,8	-1,7	26,6	-0,5	113,1	4,0
Industria e servizi (B-S, escluso O)	312.935	224,1	6,1	100,5	-1,6	26,9	-0,5	106,8	2,3

(a) Dati provvisori.

Glossario

Classificazione Ateco 2007: è 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.

Contratto di lavoro intermittente: contratto di lavoro subordinato mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa nei limiti individuati dai contratti collettivi di lavoro, per periodi temporali predeterminati e tenendo conto dei limiti di età del lavoratore. Può prevedere un vincolo di disponibilità con il quale, dietro l'erogazione di un'indennità di disponibilità, il lavoratore si obbliga a restare a disposizione del datore quando lo stesso lo richieda, oppure può svolgersi senza impegno di disponibilità alla chiamata, nel qual caso il lavoratore riceve unicamente la retribuzione per il lavoro prestato.

Dati corretti per gli effetti di calendario: dati depurati, mediante apposite tecniche statistiche, dalla variabilità attribuibile alla composizione del calendario nei singoli periodi (mesi o trimestri) dell'anno, dovuta al diverso numero di giorni lavorativi o di giorni specifici della settimana in essa contenuti e alla presenza di festività nazionali civili e religiose, fisse e mobili (festività pasquali), nonché dell'anno bisestile. Il ricorso a tale trasformazione dei dati consente di cogliere in maniera più adeguata sia le variazioni tendenziali (calcolate rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente) sia le variazioni medie annue.

Dati destagionalizzati: dati depurati, mediante apposite tecniche statistiche, dalle fluttuazioni attribuibili alla componente stagionale (dovute a fattori meteorologici, consuetudinari, legislativi, ecc.) e, se significativi, dagli effetti di calendario. Questa trasformazione dei dati è la più idonea a cogliere l'evoluzione congiunturale di un indicatore.

Intensità lavorativa: definita come il rapporto percentuale tra il numero di unità equivalenti a tempo pieno (Ula) e il relativo numero di posizioni lavorative dipendenti. Esprime il contributo, in termini di tempo di lavoro, di ciascuna posizione lavorativa rispetto ad una posizione standard a tempo pieno.

Ore lavorate per dipendente: numero medio delle ore di lavoro, ordinario e straordinario, prestate dai dipendenti con contratto di lavoro. Sono calcolate in rapporto alle posizioni lavorative dipendenti. Per i lavoratori intermittenti le ore lavorate per dipendente possono essere approssimate con le ore per le quali è stata versata una retribuzione imponibile ai fini contributivi.

Ore retribuite per dipendente: numero medio delle ore effettivamente lavorate e retribuite e le ore non lavorate ma retribuite dal datore di lavoro (come ferie annuali, giorni festivi, malattia a carico del datore, ecc.). Sono calcolate in rapporto alle posizioni lavorative dipendenti.

Posizione lavorativa dipendente: nella Rilevazione Oros è contraddistinta da contratto di lavoro, tra una persona fisica e un'unità produttiva (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, ecc.

Retribuzioni di fatto: salari, stipendi e competenze accessorie in denaro, al lordo delle trattenute fiscali e previdenziali, corrisposte ai lavoratori dipendenti direttamente e con carattere di periodicità, secondo quanto stabilito dai contratti, dagli accordi aziendali e individuali, e dalle norme in vigore. Le retribuzioni di fatto si differenziano da quelle contrattuali perché queste ultime comprendono per definizione solo le competenze determinate dai contratti nazionali di lavoro. Per i lavoratori intermittenti includono le indennità di disponibilità.

Unità di lavoro equivalenti a tempo pieno (Ula): nella Rilevazione Oros rappresentano le posizioni lavorative dipendenti ricondotte ad unità equivalenti a tempo pieno e forniscono una misura dell'input di lavoro retribuito dall'impresa. Sono calcolate come quoziente tra il totale delle ore retribuite e il numero standard di ore lavorate in media da una posizione a tempo pieno previste dalla contrattazione nazionale. Nei dati di fonte Inps per le posizioni a tempo pieno non si rilevano le ore retribuite ma le giornate, riportate ad ore utilizzando coefficienti settoriali di ore giornaliere lavorabili. A differenza del numero di posizioni lavorative, le Ula escludono il contributo dei lavoratori in cassa integrazione e solidarietà e, al pari delle componenti del costo del lavoro, sono al netto dei dirigenti.

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

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

Nota metodologica

Caratteristiche generali dell'Indagine

Popolazione di riferimento, fonti ed elaborazione dei dati

Le serie storiche sul lavoro intermittente presentate in questa nota sono prodotte dalla Rilevazione Oros dell'Istat che concorre alla diffusione di indicatori trimestrali sul mercato del lavoro, approfondendo sul tema della domanda di lavoro delle imprese⁵. La Rilevazione, in particolare, diffonde indici sulle posizioni lavorative dipendenti per tempo di lavoro e sul costo del lavoro e sue componenti (retribuzioni e oneri sociali).

Accanto alle diffusioni nazionali la Rilevazione risponde alle richieste del Regolamento del Parlamento Europeo e del Consiglio sulle statistiche europee sulle imprese (Reg. EU 2019/2152)⁶ che, per posizione lavorativa alle dipendenze, intende un contratto di lavoro tra una persona fisica e una unità produttiva (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, indipendentemente dalle ore lavorate e dalla durata del contratto (a tempo determinato/indeterminato).

Nella definizione di posizione lavorativa sono inclusi anche i lavoratori che, legati all'unità produttiva da regolare contratto di lavoro, sono temporaneamente assenti per ferie, permessi, maternità, cassa integrazione guadagni, ecc. In tale definizione rientrano anche le posizioni di lavoro con contratto intermittente. Tale tipologia contrattuale prevede lo svolgimento di prestazioni con carattere *discontinuo*, tipicamente utilizzato nel *week-end*, nei periodi di ferie estive, durante le vacanze natalizie e pasquali, in relazione ad aumenti transitori di domanda che richiedono un incremento temporaneo di forza lavoro presso l'unità produttiva. Per loro natura, si tratta di prestazioni lavorative caratterizzate da un ridotto contributo all'input di lavoro complessivo. Il lavoro a chiamata non costituisce, tuttavia, una sottospecie del lavoro a tempo parziale, dal quale si differenzia per la mancanza di certezza dello svolgimento della prestazione lavorativa, dipendendo dalla facoltà discrezionale di richiederne l'effettuazione in funzione delle esigenze produttive e dell'organizzazione aziendale.

La popolazione oggetto della Rilevazione sono le imprese e le istituzioni private attive, residenti sul territorio nazionale, operanti nei settori dell'industria (sezioni di attività economica da B ad F della classificazione Ateco 2007) e dei servizi (sezioni da G a S, ad esclusione di O) e che abbiano almeno un dipendente. L'insieme degli occupati comprende operai, impiegati e apprendisti, indipendentemente dal tipo di contratto (tempo indeterminato, determinato, stagionale, ecc.) e dal tipo di prestazione lavorativa (tempo pieno, tempo parziale).

La fonte di dati primaria di Oros, utilizzata per la stima degli indicatori delle unità di piccola e media dimensione, è di natura amministrativa. In particolare, con cadenza trimestrale vengono acquisiti i flussi delle denunce retributive e contributive che i datori di lavoro con almeno un dipendente devono presentare mensilmente all'Inps. Per motivi di continuità rispetto al passato non viene utilizzata la fonte primaria Uniemens, con carattere individuale, ma una riagggregazione di tali dati, a livello aziendale, effettuata dall'Inps a scopi amministrativi, i cosiddetti DM2013 virtuali⁷. Per le aziende con 500 e più dipendenti, i dati amministrativi vengono integrati con dati d'impresa, provenienti dall'Indagine mensile sull'Occupazione, gli Orari di lavoro, le Retribuzioni e il Costo del lavoro nelle Grandi Imprese (GI). La fonte amministrativa copre un insieme di circa 1 milione e 500mila unità, l'indagine GI fornisce dati per circa 1.500 unità.

I dati amministrativi Inps vengono acquisiti in modalità "provvisoria" dopo circa 45 giorni dall'ultimo mese del trimestre di riferimento e in modalità "definitiva" dopo un anno e 30 giorni. La presenza di un numero ridotto di dichiarazioni mensili ritardatarie, che caratterizzano solamente la prima acquisizione, rende possibile il calcolo degli indicatori Oros come enumerazione dei dati disponibili a cui si aggiunge una ridotta percentuale di imputazione, a livello di singola unità, nel caso di stima provvisoria.

Al fine di trarre dalla fonte amministrativa le variabili rilevanti a fini statistici, le dichiarazioni mensili dell'Inps vengono sottoposte a complesse procedure di ricostruzione, supportate dai metadati legislativi e amministrativi, completi e continuamente aggiornati. Per migliorare la qualità delle stime vengono eseguite procedure di controllo e correzione anche con l'utilizzo di altre fonti amministrative (tra cui C.C.I.A.A., ecc.). L'Archivio Statistico delle Imprese Attive (Asia) integrato con dati amministrativi di fonte Agenzia delle Entrate consentono di acquisire informazioni sul codice di attività economica e sulla natura giuridica delle unità, utili per la loro collocazione nel campo di osservazione della Rilevazione Oros.

⁵ I prodotti diffusi dall'Istat sul tema mercato del lavoro sono disponibili al link: <https://www.istat.it/it/lavoro-e-retribuzioni>. Tra questi la statistica flash trimestrale "Il mercato del lavoro" in cui vengono regolarmente inclusi gli indicatori predisposti dalla Rilevazione Oros.

⁶ Per dettagli sulla legislazione europea si veda: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/short-term-business-statistics/legislation>.

⁷ L'unità amministrativa che contraddistingue questa fonte di dati è la "posizione contributiva" entità che non corrisponde necessariamente ad un'impresa, ma anche solo ad una parte di essa, individuata per scopi di semplificazione nell'esposizione dei contributi previdenziali ed assistenziali.

Per la stima delle unità di grandi dimensioni, l'integrazione dei dati Inps con quelli della Rilevazione GI, caratterizzati da una maggiore accuratezza, grazie ai controlli mirati svolti in fase di revisione dei dati raccolti, richiede l'armonizzazione del contenuto informativo delle variabili e l'individuazione delle unità compresenti. Il *linkage* fra le due fonti, che avviene trimestralmente, passa attraverso l'analisi delle frequenti trasformazioni giuridiche (scorpori, fusioni ecc.) che tipicamente interessano le imprese di grandi dimensioni e che vengono rilevate in tempi diversi dalla fonte amministrativa e dall'indagine. Tale operazione è supportata dall'uso dei dati amministrativi del "Registro imprese Archivio soci, Archivio persone d'impresa" di fonte Unioncamere.

L'integrazione tra le due fonti consente di calcolare i principali aggregati per divisione Ateco, livello di validazione dei dati, e di aggregarli successivamente per sezione Ateco, dettaglio di pubblicazione. I dati vengono diffusi in forma di indici elementari, grezzi e aggiustati per la stagionalità.

Nelle stime Oros dell'input e delle componenti di costo del lavoro unitari, le peculiarità del contratto di lavoro a chiamata devono essere opportunamente monitorate e trattate, per evitare che la estrema volatilità che caratterizza la loro evoluzione e il loro ridotto contributo all'input di lavoro possano provocare delle distorsioni sul calcolo delle variabili a cui la loro numerosità concorre che, in alcuni settori di attività economica, è molto rilevante.

Le stime delle principali variabili per i lavoratori a chiamata

Le stime correnti

Nei dati raccolti dalla Rilevazione GI, che include questa tipologia contrattuale tra i dipendenti (a tempo parziale) in forza presso l'azienda, non sono presenti voci specifiche sul lavoro intermittente. Ne consegue che: negli indicatori sul totale delle posizioni lavorative, le variabili relative agli intermittenti siano stimate utilizzando entrambe le fonti, come avviene per tutte le tipologie lavorative; in questa statistica e nelle future diffusioni sulla domanda di lavoro intermittente, invece, le variabili sulle posizioni a chiamata siano interamente ricavate dalla fonte amministrativa, anche per la sottopopolazione delle imprese di grandi dimensioni rilevate con l'indagine specifica, su cui il dettaglio sul lavoro intermittente è ampiamente disponibile.

Nei dati Inps i lavoratori intermittenti sono esposti utilizzando degli appositi codici che consentono di distinguerne alcune caratteristiche: se si tratta di lavoratori con contratto a tempo indeterminato o determinato⁸, se sono o meno soci di cooperativa⁹, la qualifica di operai e impiegati¹⁰, se svolgono attività lavorativa o stanno percependo un'indennità di disponibilità¹¹.

Nella dichiarazione, oltre al numero di lavoratori, viene esposto il numero di ore retribuite, l'ammontare delle retribuzioni imponibili, l'indennità di disponibilità. In quanto al tempo di lavoro, le posizioni intermittenti sono formalmente configurate tutte come *full-time*.

Per la modalità con cui queste tipologie lavorative vengono espone negli Uniemens e successivamente ricostruite nei DM2013, non ci si trova di fronte al conteggio di "missioni" o "chiamate", ma di "fattispecie contrattuali" nel corso del mese. Ossia, se nel corso del mese un lavoratore viene chiamato più volte dallo stesso datore di lavoro a svolgere prestazioni lavorative con lo stesso inquadramento contrattuale, si ipotizza che venga conteggiato una sola volta ai fini contributivi nel corso del mese, alla stessa stregua di qualsiasi contratto/posizione lavorativa a tempo ridotto.

A seguito della decodifica dei codici amministrativi, vengono dapprima individuate le principali variabili su input e costo del lavoro degli intermittenti a livello di microdato. In particolare, le variabili prese in considerazione sono le posizioni lavorative, le retribuzioni e le ore retribuite. In questa nota, invece, non vengono diffusi i contributi sociali nel dettaglio dei lavoratori intermittenti in quanto nella fonte amministrativa Inps tale variabile non può essere interamente ricavata a livello di posizione lavorativa, se non attraverso delle operazioni di ripartizione degli oneri che vengono esposti solo a livello aziendale¹².

Considerata la natura totalitaria della fonte amministrativa, le stime definitive delle variabili target vengono ottenute per enumerazione. I dati provvisori vengono, invece, sottoposti ad imputazione, pur se con incidenza trascurabile dato l'esiguo numero di rispondenti ritardatari.

⁸ Il codice amministrativo cd. tipo contribuzione assume valore rispettivamente pari a G0 e H0.

⁹ Specifica inserita solo successivamente, in questo caso il codice tipo contribuzione assume valore G1 o H1 a seconda se trattasi di tempo indeterminato o determinato.

¹⁰ La variabile qualifica 1 assume valore rispettivamente pari a 1, 2 o T.

¹¹ In combinazione della varietà dei primi tre codici come elencata sopra, l'ultimo digit del codice contribuzione assume valore 0 o T.

¹² Tale dettaglio è, invece, disponibile nel Registro statistico tematico Annuale su retribuzioni, ore e Costo del Lavoro Individuale – RACLI, in cui le componenti dei contributi previdenziali che sono disponibili solo a livello di impresa, vengono imputate pro-quota alle singole posizioni lavorative presenti nell'impresa stessa (per dettagli si veda la Nota Informativa al link: https://www.istat.it/it/files//2023/08/NOTAINFORMATIVA_RACLI_anni14_20.pdf).

Per l'imputazione, che viene effettuata sui dati già trimestralizzati, non è prevista una metodologia specifica: per coerenza con le stime già diffuse sulle posizioni totali, ciascuna variabile viene corretta attraverso una quota d'imputazione ricavata, a livello di divisione Ateco, dalla correzione delle posizioni totali.

Tra le variabili prodotte dalla Rilevazione di Oros occorre ricordare le unità equivalenti a tempo pieno (Ula), variabile funzionale al calcolo dei valori unitari delle componenti di costo del lavoro, a cui anche le posizioni intermittenti contribuiscono. Come già ricordato sopra, i lavoratori intermittenti vengono esposti nella dichiarazione contributiva come lavoratori *full-time* e la quantità di lavoro da essi prestata viene indicata in ore retribuite. Alla stessa stregua delle posizioni totali, il calcolo delle Ula per le posizioni a chiamata viene ottenuto riportando le ore retribuite mensilmente alle ore massime lavorabili fissate contrattualmente per i *full-time* di un determinato settore, disponibili dall'indagine mensile su retribuzioni e orari contrattuali (IRC). Per le caratteristiche che contraddistinguono questa tipologia lavorativa, la loro "intensità lavorativa" (il rapporto tra le Ula e le rispettive posizioni) ha una misura molto ridotta rispetto al totale dei lavoratori dipendenti. Proprio per tener sotto controllo le potenziali criticità connesse a questo aspetto, nella metodologia di Oros le posizioni totali vengono calcolate includendo le posizioni intermittenti solo dopo averle espresse come unità *full-time equivalent*¹³.

La ricostruzione delle serie storiche

Nelle banche dati della Rilevazione Oros serie storiche armonizzate sul lavoro intermittente erano disponibili solo riguardo il numero totale di posizioni a chiamata riproporzionate e nel dettaglio della divisione Ateco, utilizzate per la stima delle posizioni lavorative dipendenti e per le Ula totali, serie storiche disponibili con data inizio primo trimestre 2006. Non erano state, invece, predisposte serie storiche su ore retribuite, retribuzioni e posizioni non riproporzionate, né fornito alcun dettaglio aggiuntivo oltre la divisione Ateco. L'avanzamento realizzato per produrre questa statistica ha consentito di arricchire tale banca dati, ricostruendo serie storiche trimestrali su posizioni, Ula, retribuzioni e ore retribuite a partire dal mese di gennaio 2008¹⁴, sempre nel dettaglio della divisione Ateco. L'operazione ha richiesto la rielaborazione dei microdati mensili a livello di microcodice da cui sono state estratte solo le unità con posizioni intermittenti.

Al fine di ricostruire serie storiche armonizzate per l'intero periodo di riferimento, oltre ad aggregare i dati estratti dai set di microdati, sono state necessarie operazioni di raccordo per tener conto dei diversi criteri di stima che si sono alternati nei vari passaggi di base. Nell'arco di tempo considerato, in particolare, il passaggio dalla base 2005 alla base 2010 e da quest'ultima all'attuale base 2015. Per attuare il raccordo sono stati individuati dei coefficienti di *link*, ottenuti calcolando e rapportando fra loro le stime per ciascuna variabile di riferimento (a livello di divisione Ateco e nella media annuale degli anni di transizione) secondo i criteri di ciascuna base. Tali coefficienti sono stati applicati indietro secondo un criterio gerarchico: il primo raccordo tra 2010 e 2005, attuato sull'intervallo temporale 2009-2008, il secondo tra 2015 e 2010 attuato sull'intervallo 2014-2008. Malgrado le serie storiche sugli intermittenti siano disponibili a partire dal primo trimestre 2008, in questa statistica vengono diffusi dati solo dal 2010 poiché è a partire da questo anno che la Rilevazione Oros diffonde dati sui settori relativi ai servizi sociali e personali (sezioni da P a S)¹⁵.

Pur disponibili tutte a livello di divisione Ateco, le serie storiche relative ai lavoratori a chiamata diffuse in questa nota, vengono rilasciate per raggruppamenti di Ateco. In particolare, sono stati individuati i seguenti gruppi: industria (B-F); commercio (G); trasporti, comunicazioni, servizi finanziari e immobiliari (H, J, K, L); alberghi e ristoranti (I); attività professionali e a supporto delle imprese (M, N); servizi sociali e personali (P-S). I raggruppamenti, tesi a raggiungere una numerosità sufficiente sulla fattispecie lavorativa analizzata, accorpano settori che presentano caratteristiche economico-sociali simili.

La procedura di destagionalizzazione

Le principali serie storiche trimestrali sulle posizioni intermittenti presentate in questo approfondimento vengono rilasciate anche in forma destagionalizzata. In particolare, solo in riferimento all'aggregato B-S vengono corrette le serie relative al numero di posizioni, il rispettivo indice, l'indice delle ore retribuite pro capite e delle retribuzioni orarie. La procedura di destagionalizzazione adottata è Tramo-Seats, basata su un approccio Reg-ARIMA. Riferendosi ai soli totali, su ciascuna serie storica viene applicato il metodo diretto.

¹³ Lo stesso tipo di operazione interessa le posizioni in somministrazione, anch'esse caratterizzate da un contributo all'input di lavoro più basso rispetto alle posizioni standard (per dettagli sulla metodologia utilizzata in Oros per riportare le posizioni intermittenti e in somministrazione in *full-time equivalent* si veda par. 4.4.3 del manuale metodologico della Rilevazione, disponibile al link: <https://www.istat.it/it/files/2019/03/La-rilevazione-trimestrale-oros.pdf>.

¹⁴ Non è stato possibile andare indietro fino al 2006 perché non più disponibili microdati con dettaglio sufficiente per poter ricavare le altre variabili.

¹⁵ Per dettagli su tempi e modalità dell'ampliamento del campo di osservazione di Oros ai settori P-S si veda cap. 3 del manuale metodologico della Rilevazione.



Per chiarimenti tecnici e metodologici

Elisabetta Aquilini
aquilini@istat.it

Donatella Tuzi
tuzi@istat.it