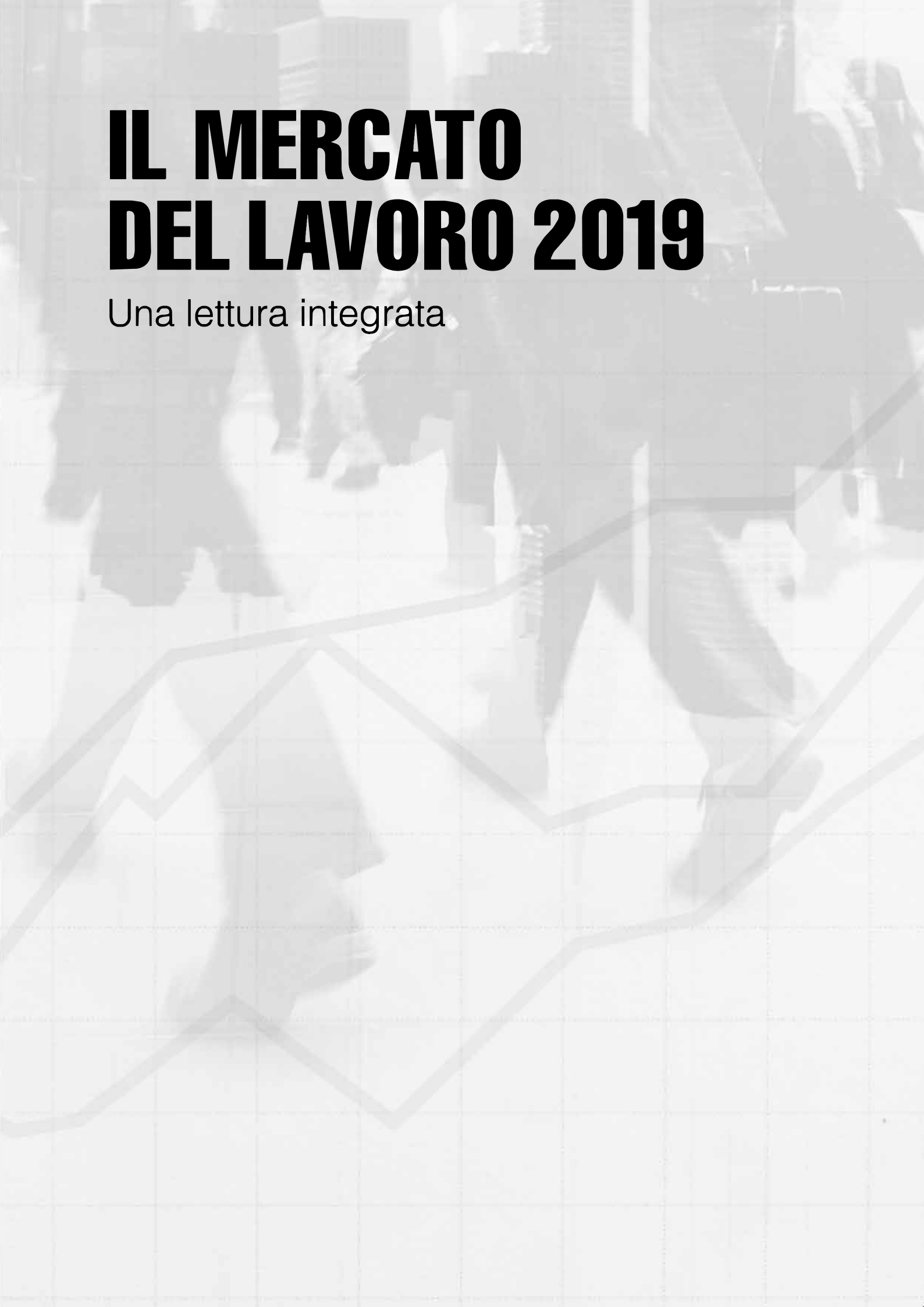


IL MERCATO DEL LAVORO 2019

Una lettura integrata

IL MERCATO DEL LAVORO 2019

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: Ciro Baldi, Carla Congia, Francesca della Ratta-Rinaldi, Dario Ercolani, Sara Gigante, Daniela Ichim, Stefano De Santis, Marco Marsili, Federica Pintaldi, Maria Elena Pontecorvo, Fabio Rapiti, Roberta Rizzi, Alessia Sabbatini.

per l'Inps: Leda Accosta, Bruno Anastasia, Saverio Bombelli, Carla Di Giacomo, Rosanna Franchini, Elisabetta Di Tommaso, Marco Giovannini, Giulio Mattioni, Francesca Proietti.

per l'Inail: Adelina Brusco, Andrea Bucciarelli.

per l'Anpal: Guido Baronio, Alessandro Chiozza, Luca Mattei, Silvana Porcari, Benedetta Torchia.

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

Hanno collaborato alle attività editoriali: Marzia Albanesi, Patrizia Balzano e Vittorio Cioncoloni con il coordinamento di Nadia Mignolli

Copertina: Maurizio Bonsignori

IL MERCATO DEL LAVORO 2019 UNA LETTURA INTEGRATA

© 2020
Istituto nazionale di statistica
Via Cesare Balbo, 16 - Roma

ISBN: 978-88-458-2009-0



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	7
Capitolo 1 – Le dinamiche del mercato del lavoro in una fase di incertezza	9
1.1 L'evoluzione complessiva del mercato del lavoro	10
1.2 L'occupazione nel 2019: aumento dei livelli e dei divari	13
▶ <i>Aree interne e Centri: la dimensione locale nella creazione di posti di lavoro</i>	19
Riferimenti bibliografici	23
Capitolo 2 – La crescita del part time come alternativa all'orario standard: dinamica e problemi aperti	25
2.1 Dinamica e caratteristiche del part time dal lato degli individui	26
2.2 Il lavoro part time nel settore pubblico e nelle imprese private: evidenze dai dati amministrativi	31
2.2.1 Il part time dei dipendenti delle imprese private e degli enti pubblici	32
2.2.2 I diversi regimi di orario: "intensità" del part time	35
2.2.3 Le imprese che ricorrono al part time	38
2.2.4 Part time e lavoro domestico	41
▶ <i>Politiche del lavoro e part time</i>	43
2.3 Alcune considerazioni conclusive	44
Riferimenti bibliografici	45
Capitolo 3 – Le cessazioni dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato: consistenze, dinamica dei licenziamenti e accesso alla NASpl	47
3.1 Le cessazioni dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato	48
3.2 Dopo il licenziamento: accesso alla NASpl, ricollocamento o eclissi?	54
3.2.1 L'accesso alla NASpl in caso di dimissioni	60
▶ <i>Cenni normativi in materia di licenziamento</i>	62
Riferimenti bibliografici	64
Capitolo 4 – I tirocini extracurricolari come strumento di prima esperienza o reingresso nel mercato del lavoro e le caratteristiche delle imprese ospitanti	65
4.1 I tirocini in Italia	66
4.2 Esiti occupazionali	68
4.3 Il reingresso in tirocinio	70
4.4 Il tirocinio come prima esperienza nel mercato del lavoro per i giovani 15-29enni	71
4.5 Le imprese ospitanti: principali caratteristiche	73
Riferimenti bibliografici	79

	Pag.
Capitolo 5 – Verso una nuova tipologia di lavoro autonomo	81
5.1 Il lavoro indipendente. Tendenze di medio e lungo periodo in Italia e in Europa	82
5.2 L'area grigia del lavoro autonomo: i <i>dependent contractor</i>	84
5.3 La soddisfazione per il lavoro	89
5.4 Alcune considerazioni conclusive	90
Riferimenti bibliografici	91
Capitolo 6 – Lavoro e salute: infortuni sul lavoro e malattie professionali nell'ultimo quinquennio	93
6.1 Gli infortuni sul lavoro	94
6.1.1 L'andamento degli infortuni sul lavoro nel quinquennio 2014-2018 a confronto con il 2008	94
6.1.2 Le modalità di accadimento	95
6.1.3 Il territorio di accadimento	96
6.1.4 Le caratteristiche dell'infortunato: genere, classe di età, paese di nascita, sede e natura della lesione	97
6.1.5 Le gestioni assicurative e i principali settori di attività economica	98
6.1.6 L'incidenza infortunistica	100
6.2 L'andamento delle malattie professionali nel quinquennio 2014-2018 a confronto con il 2008 ...	104
6.2.1 Le malattie professionali denunciate: caratteristiche e peculiarità	104
6.2.2 Le malattie professionali riconosciute: la gravità e le patologie	107
6.2.3 I lavoratori deceduti per anno di decesso: il quinquennio 2014-2018	108
Riferimenti bibliografici	110
Glossario	111

PREFAZIONE

Questo terzo 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 in termini informativi e analitici la ricchezza delle diverse fonti sull'occupazione – amministrative e statistiche – per rispondere alla crescente domanda di una lettura integrata del mercato del lavoro.

La positiva cooperazione interistituzionale sviluppata nell'arco degli anni ha condotto al raggiungimento di diversi obiettivi e l'Accordo è prorogato fino a dicembre 2021 per proseguire la collaborazione e completare il percorso avviato.

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" il cui calendario di diffusione viene rilasciato anticipatamente ai media. Inoltre, da gennaio 2018 è previsto il coordinamento fra tutte le istituzioni coinvolte dei calendari di diffusione delle comunicazioni periodiche congiunturali sui temi del lavoro.

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 risultati delle attività di sperimentazione dell'integrazione delle fonti amministrative e statistiche. Gli approfondimenti intendono fornire 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, sembrano offrire un'interessante chiave di lettura del mercato del lavoro italiano, mostrando come l'integrazione delle informazioni, statistiche e amministrative, possa rappresentare un importante strumento per gli utilizzatori e i policy makers.

CAPITOLO 1

LE DINAMICHE DEL MERCATO DEL LAVORO IN UNA FASE DI INCERTEZZA¹

Il capitolo analizza la dinamica del mercato del lavoro nella recente fase di indebolimento dei livelli di attività economica e, accanto al permanere di tendenze favorevoli, mette in luce l'ampliarsi dei divari rispetto all'Europa e all'interno del nostro Paese.

Nel terzo trimestre 2019 nell'area dell'euro, coerentemente con l'andamento del Pil, prosegue a ritmi più lenti l'aumento dell'occupazione il cui livello rimane al massimo storico; dal 2013 continua la diminuzione del tasso di disoccupazione sceso a dicembre 2019 al 7,4%. In Italia nel terzo trimestre 2019 si osserva il quarto incremento congiunturale consecutivo del Pil (+0,1%). Tuttavia, secondo le stime preliminari, nel quarto trimestre 2019 il Pil subisce una riduzione congiunturale dello 0,3%, a cui corrisponde un tasso di variazione tendenziale pari a zero.

A fronte di livelli di attività economica molto deboli, il mercato del lavoro italiano mostra una dinamica ancora positiva ma in rallentamento. Dopo la frenata del secondo semestre 2018, l'occupazione era tornata a crescere raggiungendo il massimo storico di 23,4 milioni di unità nel secondo trimestre 2019. Nel terzo è rimasta sostanzialmente invariata, a sintesi dell'aumento dei dipendenti – soprattutto a termine – e del calo degli indipendenti, e nei dati preliminari di dicembre registra un deciso calo sia del numero di occupati sia del tasso di occupazione. Con riferimento all'input di lavoro (misurato nell'ambito dei Conti Nazionali trimestrali), nel terzo trimestre 2019 si rileva una crescita delle ore lavorate sia su base congiunturale (+0,4%) sia in termini tendenziali (+0,5%). Continua quindi, seppure con fasi alterne, l'espansione dei livelli di input di lavoro dopo il minimo raggiunto nell'ultimo trimestre del 2013. Caratteristica ormai strutturale di queste tendenze è la crescita occupazionale a bassa intensità lavorativa: il numero di persone occupate supera il livello del 2008 mentre la quantità di lavoro utilizzata risulta, in termini di monte ore lavorate e ancora sensibilmente inferiore. A eccezione della prima fase della crisi, le ore hanno seguito strettamente la dinamica del Pil mentre l'occupazione ha reagito con ritardo alle fluttuazioni dell'output. Se durante episodi ciclici passati l'occupazione e le ore lavorate seguivano sostanzialmente lo stesso andamento, la congiuntura negativa più recente è stata caratterizzata da una discesa delle ore lavorate e da una caduta del tempo pieno a fronte di una sostanziale tenuta dell'occupazione.

Gli elevati divari con l'Ue sono aumentati anche nella recente fase di ripresa: il gap nel tasso di occupazione è aumentato da 8,9 punti nel primo trimestre 2014 fino a 10,2 punti nel terzo 2019 e quello del tasso di disoccupazione da 2,1 punti a 3,5 punti nel medesimo confronto temporale, con differenze più accentuate per le donne e per i giovani. Continuano ad ampliarsi anche alcuni storici divari caratteristici del nostro Paese, anzitutto quello generazionale a favore della classe di età più adulta. Seppur in lieve diminuzione, i divari di genere rimangono elevati: la metà delle donne in età attiva non lavora e quasi una su cinque vorrebbe lavorare ma non trova un impiego. Altro aspetto critico riguarda l'accentuarsi delle disuguaglianze territoriali: nella media dei primi tre trimestri del 2019 la distanza tra il Mezzogiorno e il Centro-nord è di oltre 20 punti sia per il tasso di occupazione sia per quello di mancata partecipazione. Il tasso di occupazione specifico per settore e professione evidenzia i segmenti con minore domanda di lavoro nelle regioni meridionali (industria in senso stretto, servizi alle imprese ma anche istruzione e sanità) nonché la forte mancanza di professioni a medio-alta qualifica.

Nel box si approfondiscono i divari territoriali, analizzando i flussi occupazionali netti degli ultimi anni e la distribuzione della popolazione in età attiva, tenendo conto della classificazione dei comuni in centri e aree interne.

¹ Il capitolo è stato redatto da Fabio Rapiti, Federica Pintaldi e Maria Elena Pontecorvo. Il box è stato redatto da Silvana Porcari e Roberta Rizzi, con la collaborazione di Marco Marsili per il contributo fornito alla ricostruzione della serie storica dei dati di popolazione a livello comunale.

1.1 L'evoluzione complessiva del mercato del lavoro

L'andamento dell'economia nei paesi avanzati ed emergenti continua a essere piuttosto debole tra le incertezze delle guerre commerciali, attenuate ma non scomparse in seguito al recente accordo Usa-Cina, e le accresciute tensioni geopolitiche. La comparsa del coronavirus Covid-19 a gennaio 2020 e la sua rapida diffusione in Cina e nel resto del mondo sta ulteriormente indebolendo le prospettive di crescita.

In Europa il rallentamento dell'economia tedesca, le misure protezionistiche introdotte dagli Stati Uniti e l'uscita del Regno Unito dall'Unione europea accentuano i fattori di instabilità. Nel terzo trimestre 2019 nell'area dell'euro la crescita congiunturale del Pil in termini reali è stata dello 0,3% (rispetto a +0,2% e +0,4% rispettivamente del secondo e primo trimestre 2019); la crescita su base annua è +1,2% come nel secondo trimestre 2019. La stima preliminare per il quarto trimestre indica un significativo rallentamento della crescita congiunturale (+0,1%) e tendenziale (+1,0%)².

In Italia nel terzo trimestre 2019 si osserva per la quarta volta consecutiva una crescita congiunturale del Pil dello 0,1% e un lieve incremento su base annua (+0,3% rispetto al terzo 2018). Tale andamento è dovuto a un contributo positivo della domanda interna, soprattutto dalla spesa delle famiglie e negativo della domanda estera. Secondo le stime preliminari³, nel quarto trimestre 2019 il Pil ha subito una riduzione dello 0,3% rispetto al trimestre precedente e una variazione nulla nel raffronto su base annua. Dopo una fase persistente di debole crescita dei livelli di attività economica dovuta soprattutto all'andamento negativo del settore industriale, la fine del 2019 si caratterizza per un ulteriore peggioramento della caduta ciclica dell'industria e da una improvvisa contrazione delle costruzioni, entrambi influenzati anche da fattori di natura occasionale, a fronte di un nuovo rallentamento dell dinamica dei servizi.

Nell'area dell'euro, coerentemente con l'andamento del Pil, l'occupazione è continuata a crescere in termini congiunturali (+0,1% nel terzo trimestre 2019, in rallentamento rispetto al +0,2% e +0,3% rispettivamente del secondo e primo trimestre 2019) attestandosi comunque al massimo storico. Prosegue inoltre dal 2013 la diminuzione del tasso di disoccupazione che, a dicembre, è arrivato al 7,4%.

In Italia, a fronte della perdita di dinamismo dell'attività economica, il mercato del lavoro ha mostrato una dinamica ancora positiva anche se in progressivo e deciso rallentamento. Dopo la rilevante espansione proseguita fino al primo semestre 2018 e la frenata del secondo semestre 2018, l'occupazione è tornata a crescere raggiungendo nel secondo trimestre 2019 il massimo storico di circa 23,4 milioni di unità. Nel terzo trimestre il numero di persone occupate è rimasto sostanzialmente invariato, a sintesi dell'aumento dei dipendenti – soprattutto a termine – e del calo degli indipendenti; nei dati mensili preliminari, dopo la crescita di ottobre e novembre, dicembre registra un primo deciso calo sia del numero di occupati (-75 mila, -0,3%) sia del tasso di occupazione che scende di un decimo di punto rispetto al mese precedente⁴. Complessivamente, nel terzo trimestre 2019 il tasso di occupazione raggiunge il record storico di 59,2%, il numero di occupati supera il livello del 2008 di circa 255 mila unità e il tasso di disoccupazione si attesta al 9,8% (-0,5 punti in un anno); nei dati preliminari del quarto trimestre 2019 il tasso di occupazione cresce di 0,1 punti e quello di disoccupazione rimane stabile.

2 Rilasciata il 31 gennaio 2020 sul sito dell'Eurostat.

3 Rilasciata il 31 gennaio 2020 sul sito dell'Istat.

4 Il mese di dicembre 2019 è stato rilasciato il 30 gennaio 2020 sul sito dell'Istat.

La crescita tendenziale delle retribuzioni contrattuali orarie a dicembre 2019 è moderata⁵ (0,6% sull'anno precedente) – invariata da ottobre e in rallentamento rispetto al resto dell'anno, rispecchiando il permanere di rilevanti settori dell'economia in attesa di rinnovo contrattuale. Le retribuzioni registrano un incremento tendenziale dello 0,7% per i dipendenti del settore privato e per quelli della pubblica amministrazione, comparto in cui la totalità dei dipendenti è in attesa di rinnovo contrattuale dall'inizio del 2019. Complessivamente, nel 2019 la retribuzione oraria media è cresciuta dell'1,1% rispetto al corrispondente periodo del 2018.

Se nel 2017 la produttività del lavoro era cresciuta (+1,3%) nel 2018 diminuisce (-0,3%) per effetto di un aumento dell'input di lavoro (+1,3% in termini di ore lavorate) superiore a quello del valore aggiunto (+1,0%); allo stesso modo nel 2019 la sostanziale stagnazione del Pil, associata a una tenuta dell'input di lavoro, ha determinato una flessione del valore aggiunto nel terzo trimestre dell'anno.

Nel quarto trimestre 2019, il tasso di posti vacanti destagionalizzato – nel complesso delle attività economiche – rimane stabile per il terzo trimestre consecutivo ed è pari all'1,1%. Stabile all'1% anche nello specifico dell'industria, mentre nel settore dei servizi il tasso di posti vacanti si attesta all'1,3% con un incremento di 0,1 punti percentuali rispetto al terzo trimestre 2019.

Con riferimento all'input di lavoro misurato nel contesto dei Conti nazionali⁶, nel terzo trimestre 2019 si rileva una crescita delle ore lavorate sia su base congiunturale (+0,4%) sia in termini tendenziali (+0,5%) affiancata da un aumento dell'occupazione interna dello 0,1% rispetto al trimestre precedente e dello 0,5% su base annua. L'industria registra una battuta d'arresto della dinamica positiva dell'occupazione mentre nei servizi a livello congiunturale vi è ancora una leggera crescita (+0,1%). Nel complesso tende ad arrestarsi, pur con andamento piuttosto altalenante, la lunga fase di ripresa dei livelli di input di lavoro iniziata dopo il minimo dell'ultimo trimestre del 2013. Parallelamente permane la tendenza a una crescita occupazionale a bassa intensità lavorativa: il numero di persone occupate supera il livello del 2008 mentre la quantità di lavoro utilizzato risulta ancora sensibilmente inferiore. D'altro canto, a eccezione della prima fase dell'acuta recessione del 2008-2009, le ore lavorate hanno assunto una dinamica molto simile a quella del Pil mentre l'occupazione ha seguito con ritardo le fluttuazioni dell'output, come avviene normalmente in ogni fase ciclica (Figura 1.1).

Il confronto tra la fase ciclica recente, iniziata con la severa contrazione del 2008-2009, e quella degli anni '90 successiva alla crisi del 1992-1993, pur molto diverse in termini di ampiezza e durata dell'episodio recessivo, consente di mettere in evidenza similitudini e differenze nella reazione dell'occupazione, totale e a tempo pieno, e delle ore lavorate nelle due fasi. Per confrontare il comportamento nei due periodi si è analizzata la dinamica delle variabili di interesse per i dieci anni successivi a partire dall'anno di inizio della recessione (1992 e 2008; Figura 1.2).

Nella ciclo degli anni '90 le tendenze sono piuttosto chiare: l'occupazione e le ore lavorate si sono mosse quasi congiuntamente sia nella recessione sia nella successiva ripresa, mentre per l'occupazione a tempo pieno si osserva un sensibile ritardo di reazione nella fase di caduta e una reazione ancora più lenta in quella di risalita.

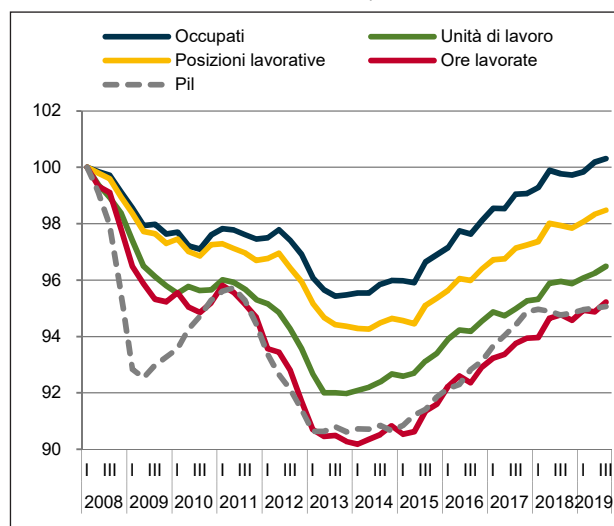
Nella fase ciclica successiva si osserva una prolungata caduta delle ore lavorate e, congiuntamente, del lavoro a tempo pieno, che assumono dinamiche molto simili. Le imprese, soprattutto nella prima fase, hanno

5 Rilasciata il 31 gennaio 2020 sul sito dell'Istat.

6 Rispetto alla Rilevazione sulle forze di lavoro (Rfl), nel contesto dei Conti nazionali l'occupazione cambia la base di riferimento: non più i residenti in Italia ma gli occupati (residenti e non residenti) che lavorano in attività economiche insediate nel nostro paese. In tal modo i dati offrono una stima non solo degli occupati interni, compresi quelli irregolari, ma anche delle ore lavorate e delle Unità di lavoro equivalenti a tempo pieno.

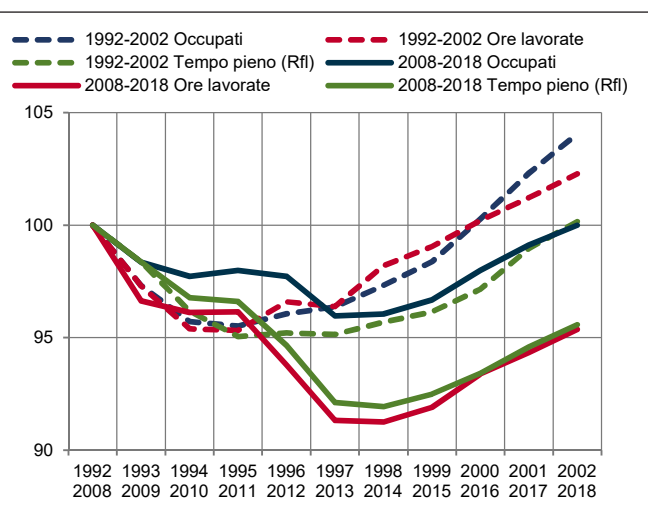
utilizzato tutti gli strumenti a disposizione per diminuire le ore lavorate (riduzione straordinari, Cig ordinaria, straordinaria) contenendo l'impatto sugli addetti; rispetto al passato, la Cig in deroga ha allargato notevolmente la platea delle imprese utilizzatrici. Successivamente, con l'aggravarsi della crisi (che nel caso specifico si è dispiegata su due episodi recessivi ravvicinati), sono aumentati i flussi di uscita per licenziamenti e chiusure aziendali, nonché diminuiti quelli di ingresso per assunzioni, con un effetto di rilievo sull'occupazione. Si è prodotta un'importante divaricazione tra ore e occupati con un differenziale nel calo rispetto al 2018 che ha raggiunto il massimo nel 2015 (5,4 punti percentuali) per poi mantenersi pressoché invariata. Nel periodo 2015-2018 la crescita delle ore ha superato lievemente quella dell'occupazione ma il gap tra le due dinamiche rimane elevato. Si evidenziano quindi segnali di un cambiamento strutturale che ha portato a una riduzione della quantità di lavoro a parità di occupati, manifestatosi in pieno durante la crisi ma che non ha poi trovato correzione. Il perdurare anche nella fase di ripresa di una bassa intensità lavorativa per occupato non dipende più dall'uso della Cig – ridottasi drasticamente tornando ai livelli del 2008 nonostante il leggero aumento nel 2019 – bensì dalla diffusione di rapporti di lavoro a orari ridotti e con carattere discontinuo, soprattutto a tempo determinato e di breve durata⁷. Mentre gli occupati a tempo pieno nel 2019 sono ancora 876 mila in meno rispetto al 2008, è fortemente aumentato il numero di quanti lavorano a tempo parziale, soprattutto involontario (sul boom del part time si veda il capitolo 2); tale componente, dopo un rallentamento tra fine 2017 e i primi tre trimestri del 2018, è tornata a crescere a ritmi più sostenuti del tempo pieno e nel terzo trimestre 2019 è stata l'unica forma di lavoro in aumento (+4,4% rispetto a -0,2% del tempo pieno).

Figura 1.1 Pil, posizioni lavorative, ore lavorate, occupati, Unità di lavoro a tempo pieno. I 2008-III 2019 (indici destagionalizzati primo trimestre 2008=100)



Fonte: Istat, Conti nazionali e Rilevazione sulle forze di lavoro

Figura 1.2 Ore lavorate, occupati, occupati a tempo pieno (Rfl). Anni 1992-2002 e 2008-2018 (numeri indici 1992=100 e 2008=100)



La congiuntura e i cambiamenti in atto nella struttura produttiva hanno avuto effetti diversi per posizione professionale: nei dati destagionalizzati i dipendenti raggiungono nel terzo trimestre 2019 il massimo storico superando i 18 milioni e gli indipendenti sfiorano il minimo con di 5,3 milioni di occupati. Nel terzo trimestre continua a crescere lievemente l'occupazione permanente (+0,1%) e prosegue l'aumento del tempo determinato (+0,9%) che resta vicino al massimo storico sfiorando i 3,1 milioni di occupati.

⁷ Si veda "I rapporti di lavoro di breve durata" in Istat e altri, 2017, Capitolo 4.

Analoghe tendenze emergono dall'andamento recente dei contratti a tempo determinato e indeterminato e delle trasformazioni a tempo indeterminato che si ricavano dai dati delle Comunicazioni obbligatorie (Co) del Ministero del lavoro e delle politiche sociali⁸ (Figure 1.3 e 1.4). I rapporti di lavoro a tempo determinato, dopo il forte aumento dal secondo trimestre del 2017 (anche per assorbire la chiusura dei voucher avvenuta a fine marzo) hanno subito prima un rallentamento e poi un calo nella prima metà del 2019, ma sono tornati a crescere nel terzo trimestre 2019. I rapporti a tempo indeterminato, dopo la forte crescita del 2015 dovuta alla decontribuzione e il successivo rallentamento, registrano un progressivo recupero con una accelerazione fino al secondo trimestre 2019. Tali tendenze continuano ad essere influenzate dall'incremento delle trasformazioni da tempo determinato a tempo indeterminato dovuto da un lato all'allargamento della platea dei tempi determinati tra il 2017 e il 2018 e, dall'altro, sia all'esonero contributivo per i giovani fino a 34 anni sia agli effetti della legge 96/2018 (cosiddetto "Decreto dignità").

Figura 1.3 Posizioni lavorative per carattere dell'occupazione. I 2014 - III 2019 (dati destagionalizzati, variazioni assolute in migliaia)

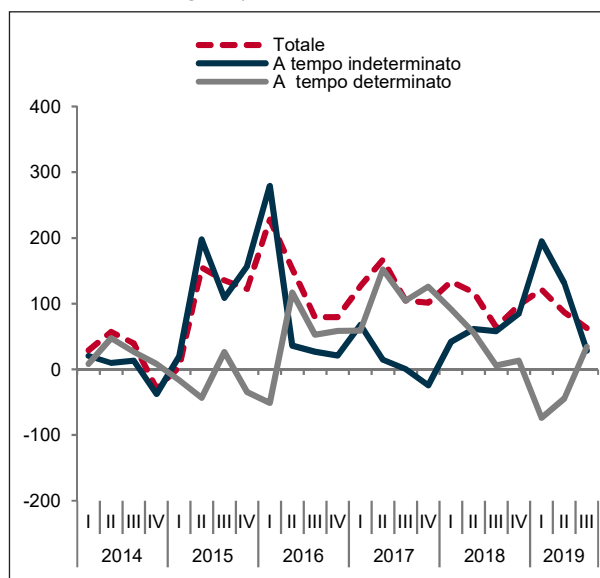
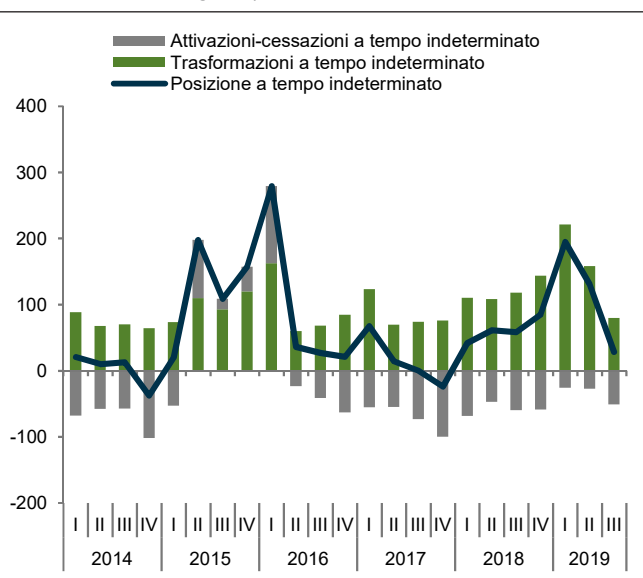


Figura 1.4 Posizioni lavorative per trasformazioni a tempo indeterminato. I 2014 - III 2019 (dati destagionalizzati, variazioni assolute in migliaia)



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

1.2 L'occupazione nel 2019: aumento dei livelli e dei divari

Sebbene da metà del 2018 l'occupazione sia tornata ai massimi livelli della serie storica e il relativo tasso si attesti al valore più alto dal secondo del 2019, l'Italia rimane il paese con il più basso tasso di occupazione nella media Ue dopo la Grecia. Peraltro, il progressivo aumento del tasso di occupazione non è una caratteristica specifica del nostro Paese quanto piuttosto un trend di lungo periodo dei paesi avanzati, interrotto soltanto dai periodi di crisi: nella media Ue avviene senza soluzione di continuità dal quarto trimestre 2015. I principali fattori che concorrono a spiegare l'aumento della partecipazione al mercato del lavoro sono la maggiore partecipazione femminile e quella dei più adulti, fenomeni in parte connessi. Nel dettaglio, la continua crescita del tasso di occupazione 50-64 anni è conseguenza dell'aumento dei livelli di istruzione che posticipa l'entrata e

⁸ Questi dati non includono i lavoratori somministrati e gli intermittenti.

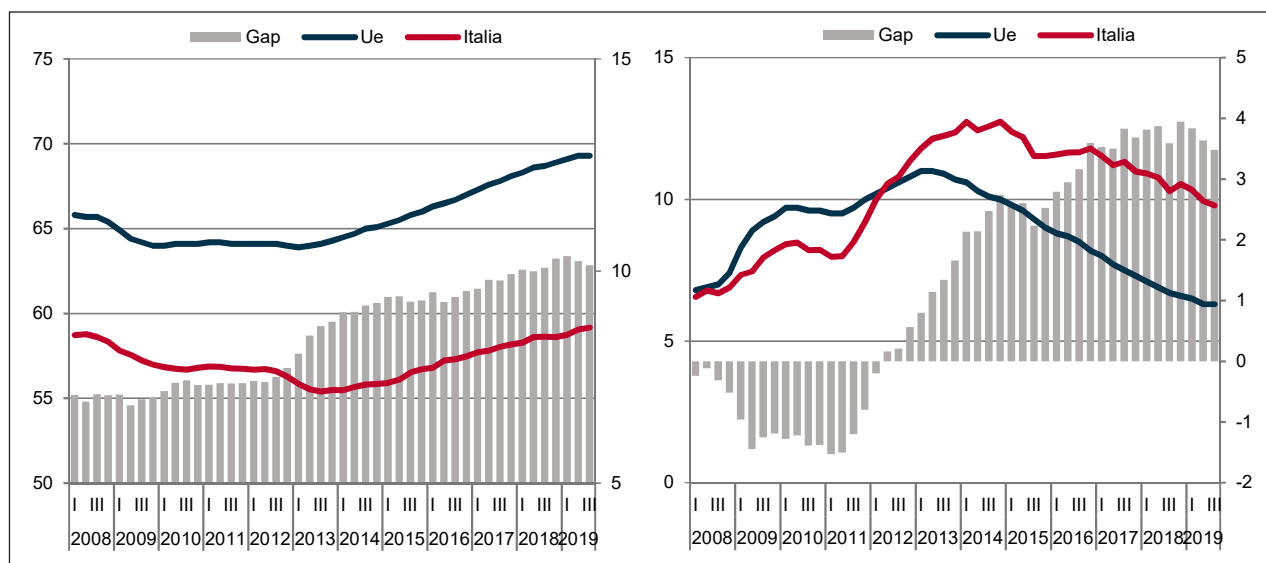
l'uscita dal mercato del lavoro, della diminuzione in questa classe di età delle donne che non hanno mai lavorato nella vita e, negli ultimi anni, dell'inasprimento dei requisiti per accedere alla pensione.

I già elevati divari con l'Ue sono aumentati anche nella recente fase di ripresa dell'occupazione: il gap nel tasso è passato da 7,0 punti del primo trimestre 2008 a 8,9 punti del primo 2014 fino a 10,2 punti del terzo trimestre 2019; del resto, se in Italia il recupero dei livelli pre-crisi si è tradotto nell'aumento del tasso di occupazione dal 58,8% del primo 2008 al 59,1% del terzo 2019, per l'Ue si è passati dal 65,8% al 69,3% (Figura 1.5).

Riguardo al tasso di disoccupazione, dal secondo trimestre 2012 il valore dell'Italia è divenuto superiore a quello della media Ue, e il gap è via via aumentato passando da 2,1 punti del primo trimestre 2014 a 3,5 punti del terzo 2019 (Figura 1.6). Oltre a ciò in Italia è molto più elevata l'incidenza delle forze di lavoro potenziali, ossia quella parte di popolazione inattiva che vuole lavorare anche se non ha svolto azioni di ricerca nell'ultimo mese o non è immediatamente disponibile a iniziare una lavoro. Nella media del 2018, ultimo dato disponibile per l'Ue, il tasso di mancata partecipazione⁹ italiano è più che doppio in confronto a quello europeo (19,7% rispetto al 9,7%).

Figura 1.5 Tasso di occupazione 15-64 anni in Italia e Ue (scala sinistra) e divario Italia-Ue (scala destra). I 2018-III 2019 (dati destagionalizzati, valori percentuali e differenza in punti percentuali)

Figura 1.6 Tasso di disoccupazione 15-64 anni in Italia e Ue (scala sinistra) e divario Italia-Ue (scala destra). I 2018-III 2019 (dati destagionalizzati, valori percentuali e differenza in punti percentuali)



Fonte: Eurostat, Labour force survey

Nel complesso, il 2019 si caratterizza per un proseguimento di crescita dell'occupazione (+0,5% nella media dei primi tre trimestri) anche se la dinamica rallenta per il terzo anno consecutivo (era +1,0% nel 2018, +1,1% nel 2017 e +1,4% nel 2016).

Le differenze con l'Ue sono più accentuate per le donne e per i giovani: nella media dei primi tre trimestri del 2019 il gap nel tasso di occupazione va da un minimo di 1,3 punti per gli uomini di 50-64 anni a un massimo di 19 punti per le donne di 15-34 anni (Figura 1.7). La distanza del tasso di occupazione femminile italiano da quello europeo (50,1% e 64,0%, rispettivamente) interessa tutte le classi di età e se tra i 15-34 anni il gap con l'Ue è caratteristico anche degli uomini, in quelle più adulte riguarda quasi esclusivamente le donne.

⁹ Rispetto al tasso di disoccupazione, questo indicatore tiene conto anche delle forze di lavoro potenziali disponibili a lavorare (vedi Istat, 2019, Rapporto Bes)

Il divario di ben 17 punti nel tasso di occupazione dei giovani di 15-34 anni (41,6% rispetto a 58,7% dell'Ue) si associa a un più alto tasso di disoccupazione (18,3% e 9,5%), anche se la distanza si riduce in termini di incidenza dei disoccupati sulla popolazione della stessa classe di età (9,3% e 6,1%). Ciò indica sia le maggiori difficoltà di inserimento nel mercato del lavoro dei giovani italiani sia la minore partecipazione per il prolungamento dei percorsi di studio, più lunghi in Italia in confronto alla maggior parte dei paesi europei, nonché dell'esistenza di problemi di conciliazione per le giovani mamme. Riguardo ai 15-24enni la condizione di disoccupato interessa soltanto una piccola parte della popolazione (7,6%), simile a quella dei coetanei europei (6,1%), e la differenza con l'elevato tasso di disoccupazione (29,1%) dipende dalla bassa partecipazione al mercato del lavoro in questa classe di età (tra i pochi che vogliono lavorare quasi un terzo incontra difficoltà). La minore propensione in Italia a sovrapporre periodi di studio a quelli di lavoro – ad esempio impieghi durante l'estate – rende dunque conto della distanza nel tasso di occupazione 15-24 anni (18,5% contro il 35,7% dell'Ue) e del gap di 14,6 in quello di disoccupazione. Nelle altre due classi di età giovanili, invece, aumenta l'incidenza dei disoccupati e si amplia la distanza con l'Ue a motivo delle maggiori difficoltà di inserimento lavorativo (Figura 1.8). Rilevante l'alta incidenza in Italia di giovani senza esperienze lavorative anche tra i più adulti: nella media dei tre trimestri 2019 erano il 26,6% dei 25-29enni e il 13,3% dei 30-34enni; non aver mai lavorato potrebbe comportare maggiori difficoltà di inserimento terminati gli studi.

Figura 1.7 Differenza Ue-Italia nel tasso di occupazione per genere e classe di età. Anno 2019 (valori percentuali) (a)

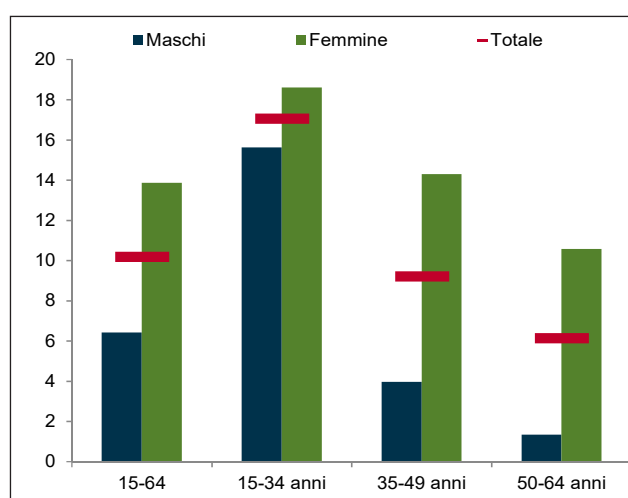
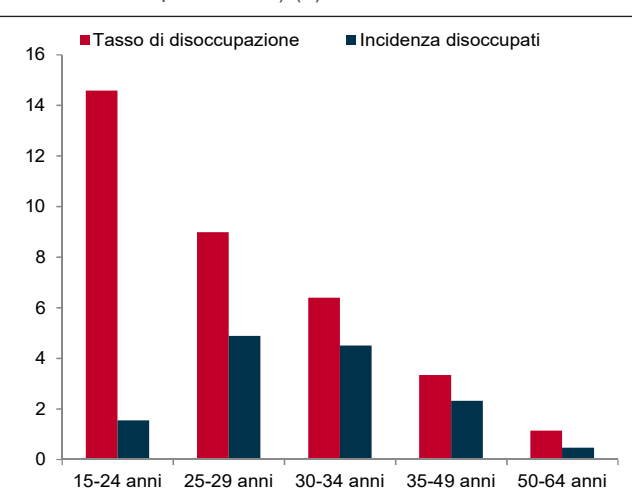


Figura 1.8 Differenza Ue-Italia nel tasso di disoccupazione e nella percentuale di disoccupati per classe di età. Anno 2019 (valori percentuali) (a)



Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro
(a) Media dei primi tre trimestri dell'anno.

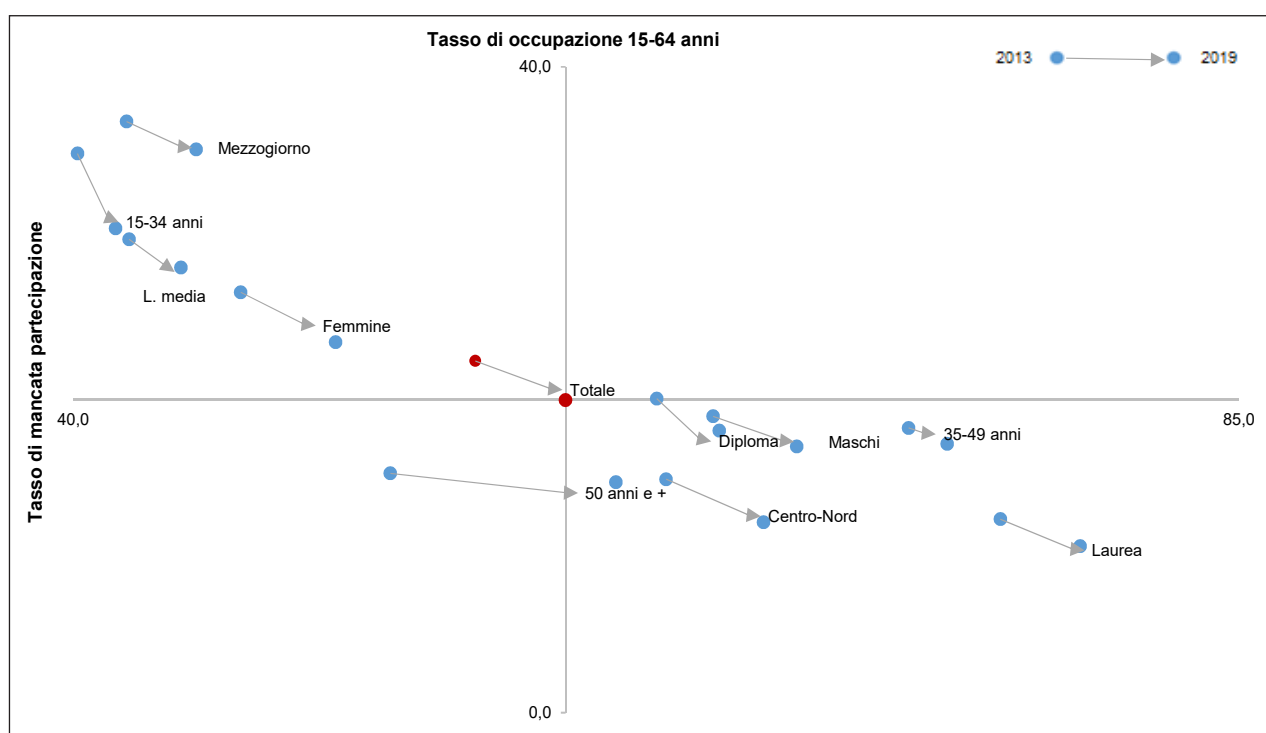
Oltre all'aumento del gap con l'Ue, continuano ad ampliarsi anche alcuni storici divari caratteristici nel nostro Paese (Figura 1.9). L'analisi congiunta del tasso di occupazione e di mancata partecipazione nel 2013 e nel 2019 mostra come la crescita degli ultimi anni non abbia toccato tutti gli individui allo stesso modo.

Nella media dei primi tre trimestri del 2019, l'aumento del tasso di occupazione rispetto al 2013 è stato di 8,7 punti per i 50-64enni e di 1,5 punti nelle altre due classi di età; a esso ha corrisposto una diminuzione del tasso di mancata partecipazione più intensa per i giovani (-4,6 punti) in confronto ai 35-49enni (-1,0 punti) e ai 50-64enni (-0,6 punti). Dunque, si ampliano ulteriormente i divari generazionali a favore della classe di età più adulta, con un ulteriore invecchiamento della forza lavoro occupata. In termini di dinamica trimestrale, se l'aumento del tasso di occupazione dei 50-64enni è proseguito senza soluzione di continuità anche negli

anni della crisi (in modo più o meno intenso), per i giovani l'indicatore mostra un aumento congiunturale nei tre trimestri del 2019 anche se sempre meno intenso (da +0,4 punti nel primo a +0,3 punti nel secondo e +0,2 punti nel terzo). La classe di età centrale 35-49 anni è quella con le minori variazioni, sia positive che negative.

In relazione al genere, se la crisi ha colpito soprattutto l'industria con forti ripercussioni sull'occupazione maschile, negli anni della ripresa la crescita del tasso di occupazione è abbastanza simile e costante per uomini e donne: nel 2019 rispetto al 2013 l'indicatore è passato dal 64,7% al 67,9% per gli uomini (+3,2 punti) e dal 46,5% al 50,1% per le donne (+3,7 punti). Pertanto, seppur in lieve diminuzione, i divari di genere rimangono elevati, in quanto la metà delle donne in età attiva non lavora e quasi una su cinque vorrebbe lavorare ma non trova un impiego (22,9% rispetto a 16,5% per gli uomini nel tasso di mancata partecipazione).

Figura 1.9 Tasso di occupazione 15-64 anni e tasso di mancata partecipazione per caratteristiche socio-demografiche. Anni 2013 e 2019 (valori percentuali) (a)



Fonte: Rilevazione sulle forze di lavoro
(a) Media dei primi tre trimestri dell'anno.

Benché il miglioramento sia diffuso anche per livello di istruzione, peggiorano i già ampi divari: nel 2019 il tasso di occupazione 15-64 anni passa dal 78,9% per i laureati (+3,1 punti dal 2013) al 64,9% per i diplomati (+2,4 punti) fino a scendere al 44,1% per gli occupati con al massimo la licenza media (+2,0 punti). Il tasso di mancata partecipazione degli individui con basso livello di istruzione è più che doppio in confronto a quello dei laureati (27,6 rispetto al 10,3%) confermando le minori possibilità di inserimento lavorativo dei primi, in termini di competenze, di spendibilità del profilo professionale e dell'utilizzo dei canali di ricerca di lavoro¹⁰. D'altra parte, la bassa domanda di lavoro qualificato che caratterizza il nostro Paese può comportare anche una sorta di concorrenza al ribasso, con i laureati che occupano i posti dei diplomati e questi ultimi quelli degli individui con più basso livello di istruzione i quali rimangono fuori dal mercato del lavoro¹¹.

10 Sull'argomento vedi Pintaldi F. e Pontecorvo M.E., 2018 I giovani nel mercato del lavoro: vecchie e nuove vulnerabilità.

11 Sull'argomento vedi il capitolo 3 di Il mercato del lavoro 2018: verso una lettura integrata. Istat, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Inps, Inail, Anpal. 2018.

Un altro aspetto critico riguarda l'accentuarsi delle disuguaglianze territoriali: nella media a tre trimestri del 2019 la distanza tra il tasso di occupazione del Mezzogiorno e quello del Centro-nord è di oltre 20 punti (44,7% contro il 66,6%) e il tasso di mancata partecipazione nelle regioni meridionali è oltre tre volte superiore (34,9% e 11,8%, rispettivamente). Nel Mezzogiorno la crisi ha avuto un impatto maggiore, la crescita del tasso di occupazione è iniziata con un anno di ritardo e si ridimensiona fortemente nell'ultimo anno (+0,2 punti rispetto a +0,6 punti nel Centro-nord). A ciò si associa un aumento del tasso di mancata partecipazione più marcato fino al 2014 e una diminuzione meno intensa nel 2019 (Figure 1.10 e 1.11).

Se nel Centro-nord già dal 2018 il tasso di occupazione ha superato i livelli del 2008 nel Mezzogiorno è ancora sotto di 1,4 punti. Nell'ultimo anno il numero di occupati è in calo nelle regioni meridionali (-27 mila) mentre aumenta nel Centro-nord (+112 mila); nel Mezzogiorno, l'andamento opposto tra occupazione e relativo tasso dipende dalla diminuzione della popolazione in età lavorativa più intensa rispetto al calo degli occupati: da un lato la presenza di stranieri, minore rispetto al Nord, non compensa il calo degli italiani, dall'altro le migrazioni dei giovani, soprattutto più istruiti, verso il Nord e l'estero comportano una perdita di popolazione (Istat, 2020).

Figura 1.10 Tasso di occupazione 15-64 anni per ripartizione geografica. Anni 2014-2019 (variazioni in punti percentuali) (a)

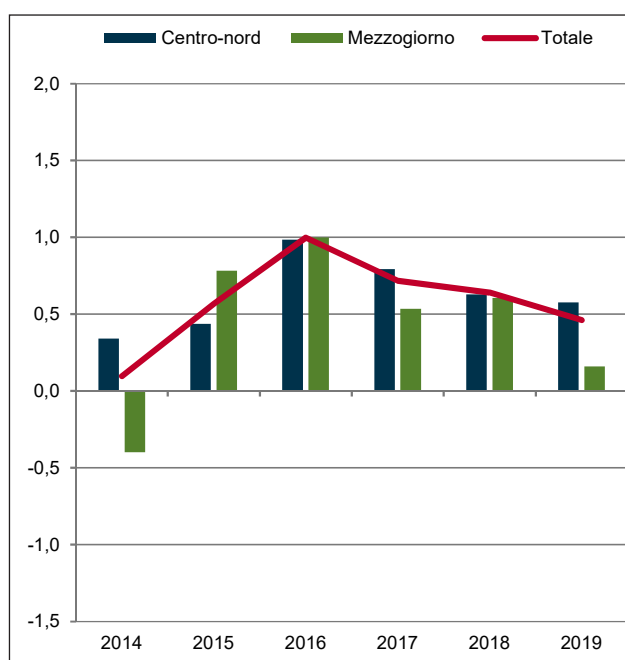
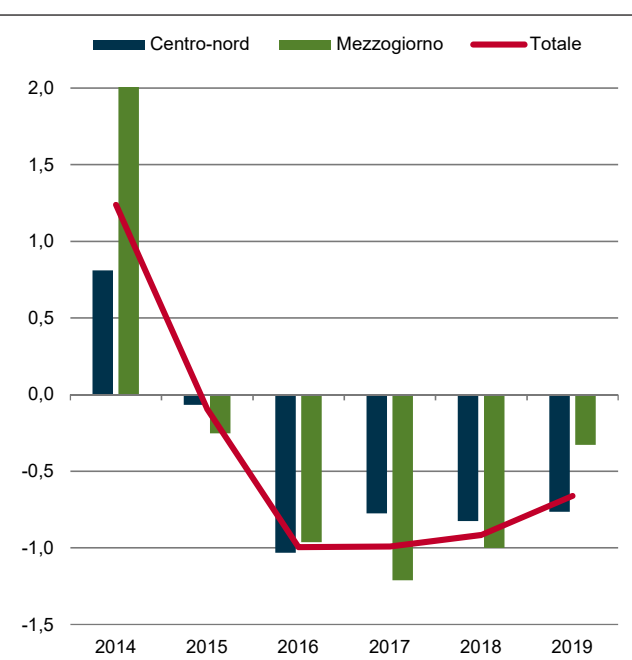


Figura 1.11 Tasso di mancata partecipazione 15-74 anni per ripartizione geografica. Anno 2019 (variazioni in punti percentuali) (a)



Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro
(a) Media dei primi tre trimestri dell'anno.

Continua dunque ad ampliarsi la frattura territoriale, a seguito di una scarsità di domanda di lavoro nel Mezzogiorno. Più nel dettaglio, considerando il tasso di occupazione settoriale (occupati in ciascun settore sul totale della popolazione) spiccano i comparti con maggiore mancanza di domanda di lavoro e quelli dove la quota di occupati sulla popolazione in età lavorativa è più simile alle altre ripartizioni (Figura 1.12).

Figura 1.12 Tasso di occupazione 15-64 anni specifico settoriale per ripartizione geografica. Anno 2019 (valori percentuali) (a)

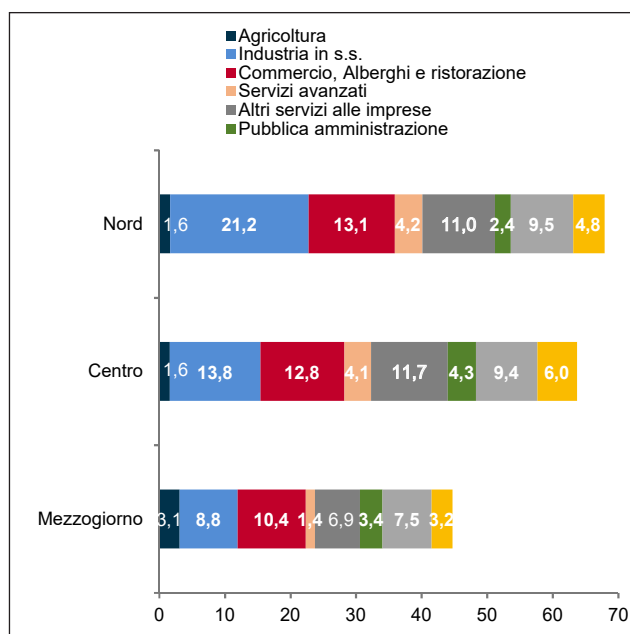
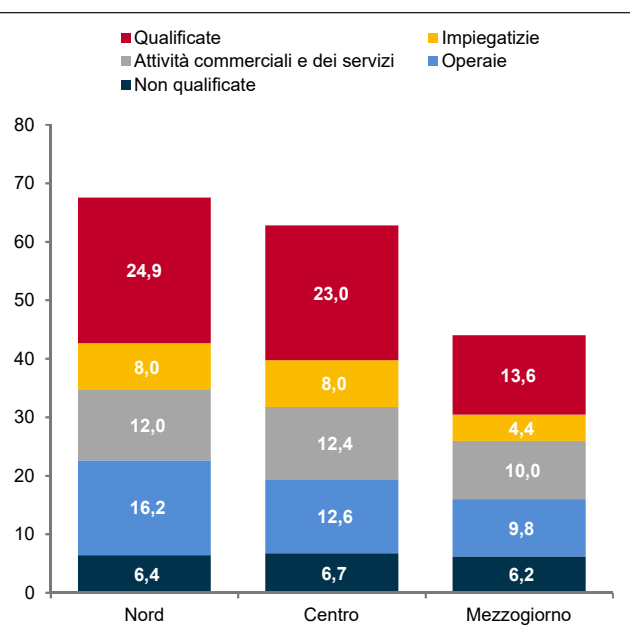


Figura 1.13 Tasso di occupazione 15-64 anni specifico professionale per ripartizione geografica. Anno 2019 (valori percentuali) (a)



Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro
(a) Media dei primi tre trimestri dell'anno.

Oltre alla storica mancanza del settore industriale, il tasso di occupazione specifico è più basso anche nei comparti a vocazione turistica dove le potenzialità del Mezzogiorno potrebbero essere elevate, quali il commercio e gli alberghi e ristorazione. I servizi generali della pubblica amministrazione, invece, pesano di più in confronto al Nord ma comunque in misura minore rispetto al Centro dove la presenza delle strutture centrali della Pa ne aumenta la rilevanza. Infine, soltanto l'agricoltura rimane il settore più presente nel Mezzogiorno, anche se le differenze tendono a diminuire nel tempo.

In termini di lavoro svolto, il Mezzogiorno si caratterizza per la minore presenza sia di professioni qualificate, in particolare quelle tecniche e professionali, sia di quelle impiegatizie. La quota di professioni operaie è più simile al Centro e quella di impieghi nel commercio e negli alberghi e ristorazione è di poco inferiore alle altre due ripartizioni. Soltanto le professioni non qualificate presentano un'incidenza sulla popolazione in età attiva simile alle altre due ripartizioni. In sostanza, nel Mezzogiorno il lavoro si concentra nelle posizioni a medio-bassa specializzazione mentre sono poco presenti i comparti a più elevata tecnologia e con un'occupazione più qualificata.

Aree interne e Centri: la dimensione locale nella creazione di posti di lavoro

Sulla base delle Comunicazioni obbligatorie, l'analisi si focalizza sulla dinamica negli ultimi sei anni dei flussi occupazionali netti¹ a livello nazionale e di macroarea territoriale, distinguendo tra aree interne e centri. Tale distinzione è basata sulla classificazione dei comuni italiani elaborata dal Dipartimento per lo sviluppo e la coesione economica secondo i diversi livelli di perifericità dai poli urbani, intesi come centri di adeguata offerta di servizi di istruzione superiore, sanitari e di trasporto².

Dai dati della Rilevazione sulla popolazione residente comunale (Istat), il 78,2% degli oltre 38,5 milioni di individui in età lavorativa presenti in Italia nel 2019 risiede nei centri, mentre il restante 21,8% nelle aree interne del Paese. Nel Mezzogiorno, l'incidenza di persone tra i 15 e i 64 anni che vive nelle aree interne sale al 32,7% mentre nel Nord risulta la più bassa (13,7%). Coerentemente, oltre la metà degli italiani che vivono nelle aree interne risiede nel Mezzogiorno (Tavola 1).

L'analisi dei flussi occupazionali netti riferiti alla domanda di lavoro dipendente³ è indirizzata a osservare se i diversi livelli di perifericità si caratterizzano per una differente capacità di creazione di posti di lavoro, approfondendo se e come tale relazione sia variata negli ultimi anni e se sia uniforme o meno tra le tre macroaree geografiche. In altri termini, il contributo intende proporre spunti di riflessione al seguente interrogativo: la perifericità rappresenta unicamente una "debolezza" delle aree interne o invece implica anche delle potenzialità, ad esempio in termini di attrattività ambientale e turistica che si riflettono sulla dinamica occupazionale?

Per il periodo oggetto di analisi (dal secondo trimestre 2014 al secondo 2019) è stato calcolato, in ogni trimestre, il saldo tra le attivazioni e le cessazioni rilevate nei dodici mesi precedenti che equivale alla variazione tendenziale assoluta delle posizioni lavorative⁴ ed è, pertanto, una misura dei posti di lavoro creati o distrutti nell'arco di 12 mesi⁵.

Nella Tavola 1 la distribuzione tra le diverse ripartizioni dei posti di lavoro complessivamente creati in un anno è confrontata con quella della popolazione in età lavorativa. Nel 2019, il 60% degli oltre 351 mila posti di lavoro complessivamente creati è stato generato nel Nord, dove risiede il 45,3% della popolazione in età lavorativa. Nel Mezzogiorno, al contrario, a fronte di una presenza di popolazione in età lavorativa pari al 34,9%, è stato generato solo il 19,8% di posizioni lavorative, in coerenza con i più elevati tassi di inattività e di disoccupazione, in particolare per la componente femminile. Analoga evidenza della maggiore capacità di creazione di posizioni lavorative aggiuntive del Nord si osserva nei centri e ancor più nelle aree interne.

1 I flussi occupazionali netti sono dati dalla differenza tra le attivazioni e le cessazioni di rapporti di lavoro osservate in un dato periodo temporale; in tali termini, se positivi, rappresentano un aumento di posizioni lavorative, se negativi, una diminuzione di lavoro.

2 Per la classificazione dei Comuni italiani tra aree interne e "centri" e la Nota metodologica di classificazione sulle aree interne elaborata dal DPS, attualmente Dipartimento per le politiche di coesione, si veda: http://old2018.agenziacoesione.gov.it/opencms/export/sites/dps/it/documentazione/Aree_interne/Nota_metodologica_Aree_interne.pdf.

3 Nello specifico sono state incluse le seguenti forme contrattuali: lavoro a tempo indeterminato, apprendistato, lavoro a tempo determinato, lavoro in somministrazione, lavoro domestico, contratto di formazione lavoro, contratto di inserimento lavorativo. Cfr. Classificazione (4 voci) del Prospetto 1, Appendice Metodologica. Istat, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Inps, Inail, Anpal. 2018. *Il mercato del lavoro 2018: verso una lettura integrata*. Roma.

4 Per il trattamento delle Comunicazioni Obbligatorie si rimanda alla Nota metodologica. Istat, Mlps, Inps, Inail, Anpal *Nota trimestrale sulle tendenze dell'occupazione*.

5 Per garantire l'omogeneità dell'analisi con la classificazione aree interne e centri sono coerentemente prese in considerazione le attivazioni e le cessazioni di rapporti di lavoro attivati sul territorio italiano, ad esclusione di quelli con sede di lavoro estera. Per il lavoro in somministrazione sono stati esclusi i rapporti di lavoro in assenza di missione, per i quali non è valorizzata la sede di lavoro.

Tavola 1 Variazioni tendenziali delle posizioni lavorative (II 2019 e II 2016) e popolazione in età lavorativa (1 gennaio 2019 e 1 gennaio 2016) per livello di perifericità (aree interne e centri) e ripartizione geografica (valori assoluti e percentuali)

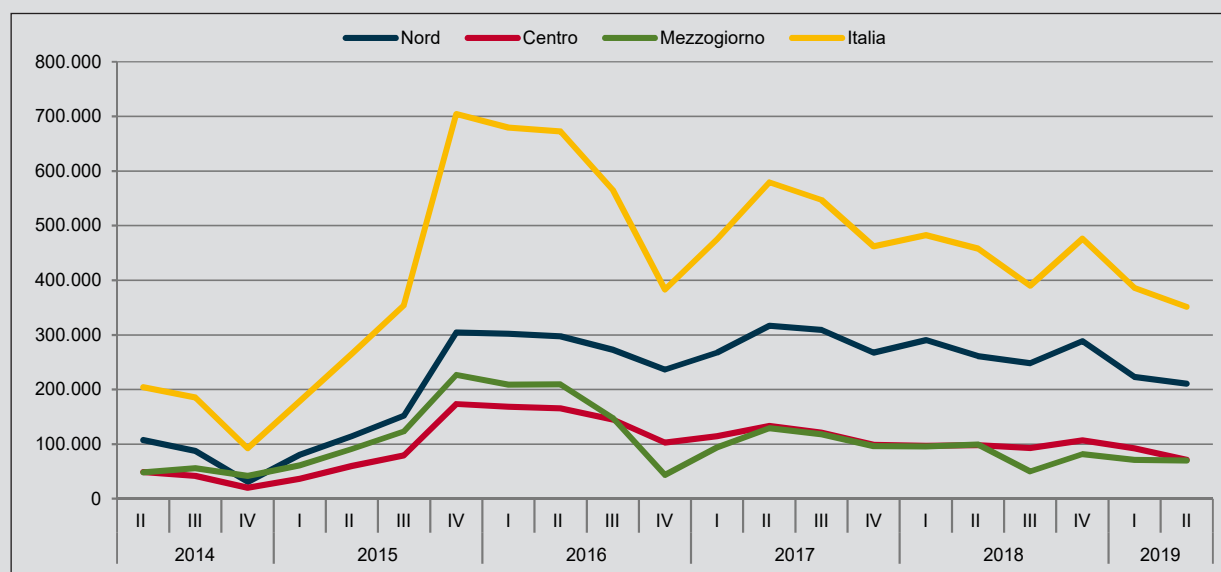
RIPARTIZIONE GEOGRAFICA	Valori assoluti						Distribuzione percentuale						Incidenza percentuale					
	Aree interne		Centri		Totale		Aree interne		Centri		Totale		Aree interne		Centri		Totale	
	Posizioni lavorative	Pop. 15-64 anni	Posizioni lavorative	Pop. 15-64 anni	Posizioni lavorative	Pop. 15-64 anni	Posizioni lavorative	Pop. 15-64 anni	Posizioni lavorative	Pop. 15-64 anni	Posizioni lavorative	Pop. 15-64 anni	Posizioni lavorative	Pop. 15-64 anni	Posizioni lavorative	Pop. 15-64 anni	Posizioni lavorative	Pop. 15-64 anni
	2019																	
Nord	30.113	2.399.758	180.717	15.110.159	210.830	17.509.917	46,4	28,5	63,1	50,0	60,0	45,3	14,3	13,7	85,7	86,3	100,0	100,0
Centro	14.080	1.610.305	56.765	6.028.056	70.845	7.638.361	21,7	19,1	19,8	20,0	20,2	19,8	19,9	21,1	80,1	78,9	100,0	100,0
Mezzogiorno	20.704	4.407.250	48.867	9.058.223	69.571	13.465.473	31,9	52,4	17,1	30,0	19,8	34,9	29,8	32,7	70,2	67,3	100,0	100,0
Italia	64.897	8.417.313	286.349	30.196.438	351.246	38.613.751	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	18,5	21,8	81,5	78,2	100,0	100,0
	2016																	
Nord	34.034	2.421.817	263.412	15.159.340	297.446	17.581.157	25,4	28,2	48,9	49,8	44,2	45,1	11,4	13,8	88,6	86,2	100,0	100,0
Centro	27.438	1.636.925	137.835	6.069.820	165.273	7.706.745	20,4	19,0	25,6	20,0	24,6	19,8	16,6	21,2	83,4	78,8	100,0	100,0
Mezzogiorno	72.712	4.543.132	136.977	9.182.904	209.689	13.726.036	54,2	52,8	25,4	30,2	31,2	35,2	34,7	33,1	65,3	66,9	100,0	100,0
Italia	134.184	8.601.874	538.224	30.412.064	672.408	39.013.938	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	20,0	22,0	80,0	78,0	100,0	100,0

Fonte: Elaborazioni su dati Ministero del lavoro e delle politiche sociali - Comunicazioni obbligatorie (SISCO); Elaborazioni su dati Istat - Rilevazione della popolazione residente comunale per sesso, anno di nascita e stato civile

La distribuzione dei flussi occupazionali tra aree interne e centri, invece, rispecchia quasi fedelmente la corrispondente distribuzione della popolazione in età lavorativa. In altri termini, nel 2019, se la ripartizione geografica risulta significativa ai fini della spiegazione della eterogeneità osservata nei flussi di posizioni lavorative, la distinzione tra aree interne e centri appare meno rilevante. Diversamente, nel 2016, la distribuzione dei flussi di posizioni lavorative risulta maggiormente allineata alla distribuzione della popolazione in età lavorativa, evidenziando solo una lieve maggiore dinamicità occupazionale nelle aree interne del Mezzogiorno. La Figura 1 mostra per il periodo in esame una dinamica complessiva positiva dell'occupazione dipendente e in somministrazione, con variazioni tendenziali che dalle 200 mila posizioni aggiuntive del secondo trimestre 2014 raggiungono, dopo un leggero calo, il picco di oltre 700 mila posizioni lavorative nel quarto trimestre 2015 rispetto al quarto trimestre 2014, per poi attestarsi, nei trimestri successivi, su sentieri di crescita tendenziale superiori o prossimi ai 400 mila posti di lavoro in più.

Nel Nord la dinamica di crescita tendenziale a partire dal quarto trimestre 2015 si posiziona intorno ai 300 mila posti di lavoro aggiuntivi; nel Mezzogiorno, le posizioni lavorative nette crescono più che nel Centro fino al terzo trimestre 2016, per poi attestarsi a livelli prossimi alle 100 mila unità.

Figura 1 Variazioni tendenziali delle posizioni lavorative per ripartizione geografica. Il 2014 - Il 2019 (valori assoluti)

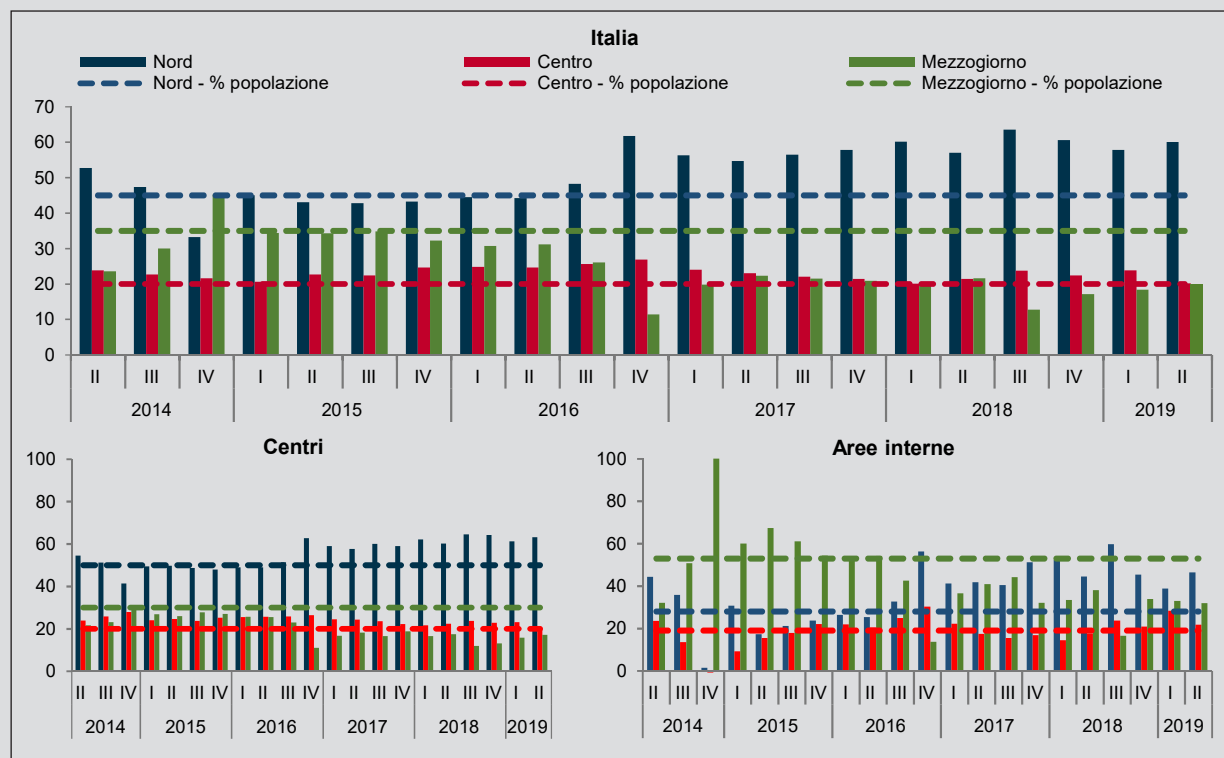


Fonte: Elaborazioni su dati Ministero del lavoro e delle politiche sociali - Comunicazioni obbligatorie SISCO

Se si confrontano la distribuzione percentuale delle posizioni lavorative e quella della popolazione in età lavorativa (Figura 2), che resta sostanzialmente invariata nel periodo, si evidenzia che dal 2015 fino al secondo trimestre del 2016 le due distribuzioni sono strettamente allineate; nel periodo seguente, invece, mentre il Nord mostra una quota di posti di lavoro aggiuntivi superiore alla quota relativa nella popolazione, il Mezzogiorno, al contrario, evidenzia una quota relativa di posizioni lavorative ben al di sotto della presenza nella popolazione.

Ciò è ancora più evidente nelle aree interne: mentre nei centri la capacità di creazione di nuovi posti di lavoro nel Mezzogiorno si conferma più debole che nel resto del Paese, nelle aree interne, il Mezzogiorno, nel periodo dal 2015 fino al secondo trimestre 2016, registra variazioni tendenziali superiori a quelle del Centro e del Nord, in termini sia assoluti e relativi, sia rispetto al corrispondente peso nella popolazione (Figura 2).

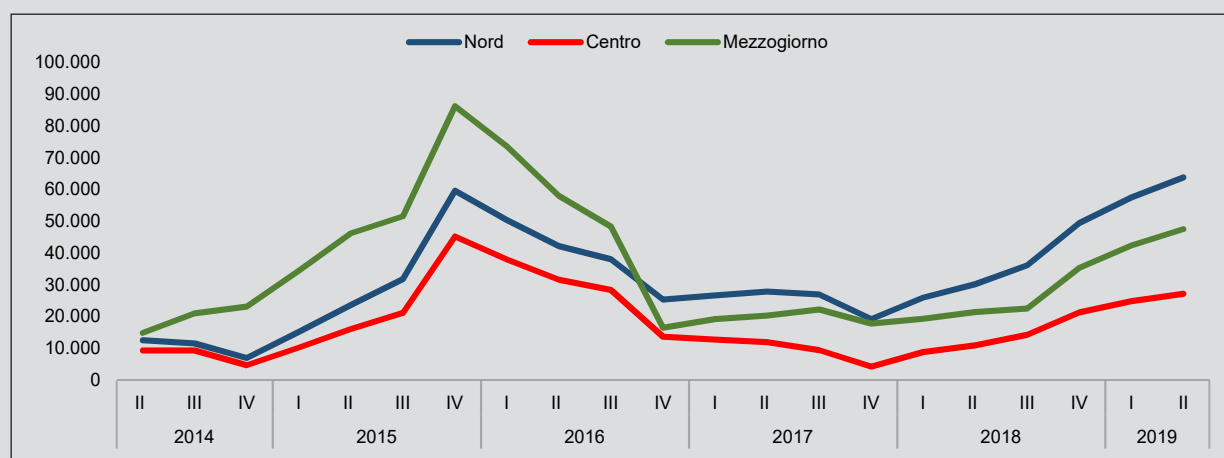
Figura 2 Variazioni tendenziali delle posizioni lavorative e popolazione in età lavorativa, per livello di perifericità (aree interne e centri) e ripartizione geografica. Il 2014 - II 2019 (distribuzione percentuale)



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

È probabile che tale risultato sia strettamente legato agli effetti degli incentivi all'assunzione e trasformazione a tempo indeterminato del 2015-2016, che possono aver contribuito a creare, o far emergere, nuove posizioni lavorative. Difatti, l'analisi delle posizioni lavorative a tempo indeterminato⁶ nelle aree interne mostra, nel biennio di maggiore generosità degli incentivi, una variazione tendenziale su base annua relativamente più sostenuta per il Mezzogiorno rispetto alle altre aree del Paese (Figura 3).

Figura 3 Variazioni tendenziali delle posizioni lavorative a tempo indeterminato, nelle aree interne, per ri-partizione geografica. Il 2014 - II 2019 (valori assoluti)



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

⁶ Tali posizioni sono il risultato della somma di attivazioni e trasformazioni meno le cessazioni a tempo indeterminato.

Riferimenti bibliografici

Cnel. 2019 *Rapporto su Mercato del lavoro e contrattazione collettiva 2019*. Roma.

Dipartimento per le politiche di coesione (Dps). 2018. *Classificazione dei Comuni italiani tra “aree interne” e “centri” e Nota metodologica sul metodo di classificazione delle aree interne*.

Istat, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Inps, Inail, Anpal. 2019. *Nota trimestrale sulle tendenze dell'occupazione III trimestre 2019*. Roma.

Istat, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Inps, Inail, Anpal. 2018. *Il mercato del lavoro 2018: verso una lettura integrata*. Roma.

Istat. 2020. *Indicatori demografici anno 2019*, Statistiche Report, Roma.

Istat. 2019. *Rapporto Bes 2019: il benessere equo e sostenibile in Italia*, Roma.

Istat. 2018. *La società italiana e le grandi crisi economiche 1929-2016*, Annali di statistica, Roma.

Reyneri E. 2017. *Introduzione alla sociologia del mercato del lavoro*. Il Mulino, Bologna.

Pintaldi F. e Pontecorvo M.E. 2018 *I giovani nel mercato del lavoro: vecchie e nuove vulnerabilità*, in *Economia e società regionale*, (2) 2018, Franco Angeli, Milano, pp. 20-40.

CAPITOLO 2

LA CRESCITA DEL PART TIME COME ALTERNATIVA ALL'ORARIO STANDARD: DINAMICA E PROBLEMI APERTI¹

La crescita significativa del part time in Italia, determinata da diversi fattori, costituisce una cartina di tornasole di generali trasformazioni del mercato del lavoro con conseguenti ricadute sulla qualità dell'occupazione e della vita dei lavoratori. In questa ottica il capitolo presenta una lettura multifocale del fenomeno, ponendo l'accento ora sul lato degli individui ora sul lato delle imprese, attraverso l'analisi di dati provenienti da fonti da campionarie e amministrative.

Nel 2018 gli occupati a tempo parziale stimati dalla Rilevazione sulle forze di lavoro dell'Istat sono 4,3 milioni, il 18,6% del totale (Paragrafo 2.1). Tale quota, cresciuta in modo continuo, negli ultimi anni si è avvicinata a quella della media europea (20,1%), in particolare tra i lavoratori dipendenti. Tuttavia, se in Europa il contributo del tempo parziale alla variazione complessiva dell'occupazione è rimasto pressoché costante nel lungo periodo, in Italia questa forma ha rivestito un ruolo di sostegno all'occupazione nei periodi di forte calo del tempo pieno. Inoltre, a una quota di tempo parziale pressoché analoga tra Italia e Unione europea fa da contraltare una differente incidenza di quello involontario (64,1% contro 23,4%), a segnale di quanto il ricorso al part time in Italia sia legato più a strategie delle imprese che a esigenze degli individui. Nel complesso, il part time involontario si associa spesso a situazioni lavorative già minate da vulnerabilità e scarsa qualità del lavoro – più diffuso nei servizi alle famiglie, nelle professioni non qualificate e tra gli occupati atipici – accompagnate da una minore soddisfazione e una più elevata percezione di instabilità lavorativa. Sebbene la quota di lavoratori a orario ridotto sia cresciuta anche tra gli uomini, il fenomeno è ancora molto meno diffuso rispetto alle donne (8,5% e 32,4% rispettivamente).

Dal lato dei dati amministrativi di fonte Inps relativi al settore pubblico e alle imprese private (Paragrafo 2.2) nel 2018 oltre 5,5 milioni di dipendenti (29,5%) sono stati interessati, per almeno un giorno, da rapporti di lavoro part time; di questi 4,6 milioni sono stati coinvolti esclusivamente in rapporti di lavoro part time mentre il restante milione nell'anno ha avuto rapporti di lavoro sia full time che part time. L'incidenza delle giornate retribuite part time sul totale delle giornate (23,7%), inferiore a quella delle feste, suggerisce che il part time è maggiormente associato a lavori di breve durata o a periodi specifici di impiego con tale tipologia oraria. Rispetto al 2008 le giornate retribuite part time sono aumentate del 60%, mentre le giornate complessive appena del 5%. Dai dati longitudinali la crescita è spiegata più dalle nuove assunzioni che dalle trasformazioni da full time a part time. Nel 2018 il regime di orario part time in media è pari al 59% dell'orario contrattuale. Considerando la variabilità dei regimi di orario di part time si possono distinguere quattro tipi: il part time "marginale" (fino al 37% del corrispondente full time), il part time "standard" (tra il 38% e il 56%), il part time "rafforzato" (dal 57% al 74%), lo short full time (dal 75% in su); quest'ultima forma nel 2018 spiega poco meno del 30% delle giornate retribuite part time ed è nettamente più diffusa al Nord.

Rispetto al 2014 a fronte di un incremento complessivo del numero di imprese pari al 3%, quelle che hanno soltanto dipendenti part time sono aumentate del 12% mentre sono diminuite del 14% quelle con solo dipendenti full time; le imprese con entrambe le tipologie sono aumentate del 9% e la relativa occupazione del 15% (con un'incidenza del part time, in termini di dipendenti, salita dal 25% al 27%). Nel complesso, la crescita del part time è dovuta sia a una diffusione tra le imprese del ricorso a tale regime di orario sia a un'intensificazione presso le imprese che già lo utilizzavano.

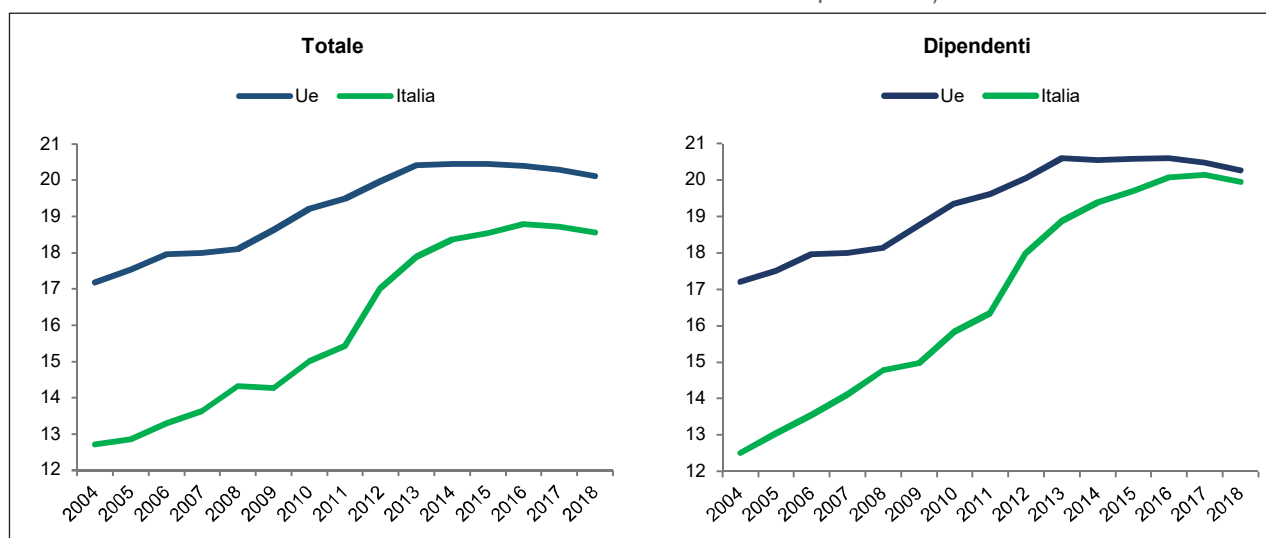
¹ Il capitolo 2 è stato redatto da Leda Accosta, Bruno Anastasia, Ciro Baldi, Saverio Bombelli, Maria Carla Congia, Rosanna Franchini, Sara Gigante, Giulio Mattioni, Federica Pintaldi, Maria Elena Pontecorvo, Francesca Proietti.

2.1 Dinamica e caratteristiche del part time dal lato degli individui

Negli ultimi vent'anni il numero di lavoratori a tempo parziale in Italia è aumentato di oltre il 60%, a fronte di un aumento complessivo dell'occupazione pari al 10,3%, passando da 2,6 milioni nel 1998 ai 3,3 milioni nel 2008, ai 4,3 milioni nel 2018. A ciò ha corrisposto un incremento di sei punti percentuali della quota di part time sul totale occupati: dal 12,5% del 1998, al 14,3% nel 2008, al 18,6% del 2018; la crescita dell'incidenza è stata pressoché continua tra il 2004 e il 2016, a eccezione di una debole flessione nel 2009. Tale aumento ha portato la quota di part time in Italia ad avvicinarsi a quella della media europea che nello stesso periodo ha visto una crescita più contenuta, riducendo così il divario a 1,6 punti nel 2018 (Figura 2.1). La differenza residua dipende principalmente dall'occupazione indipendente che in Italia è maggiormente presente (22,9% contro 15,3% nella media Ue) e caratterizzata da una più bassa incidenza di part time (13,9% contro 19,2% nella media Ue). Se si considera la sola occupazione dipendente, la quota di part time, in forte accelerazione a partire dal 2012, converge negli ultimi anni su quella europea (Figura 2.2).

Figura 2.1 Occupati part time sul totale occupati in Italia e Ue. Anni 2004-2018 (valori percentuali)

Figura 2.2 Dipendenti part time sul totale dipendenti in Italia e Ue. Anni 2004-2018 (valori percentuali)

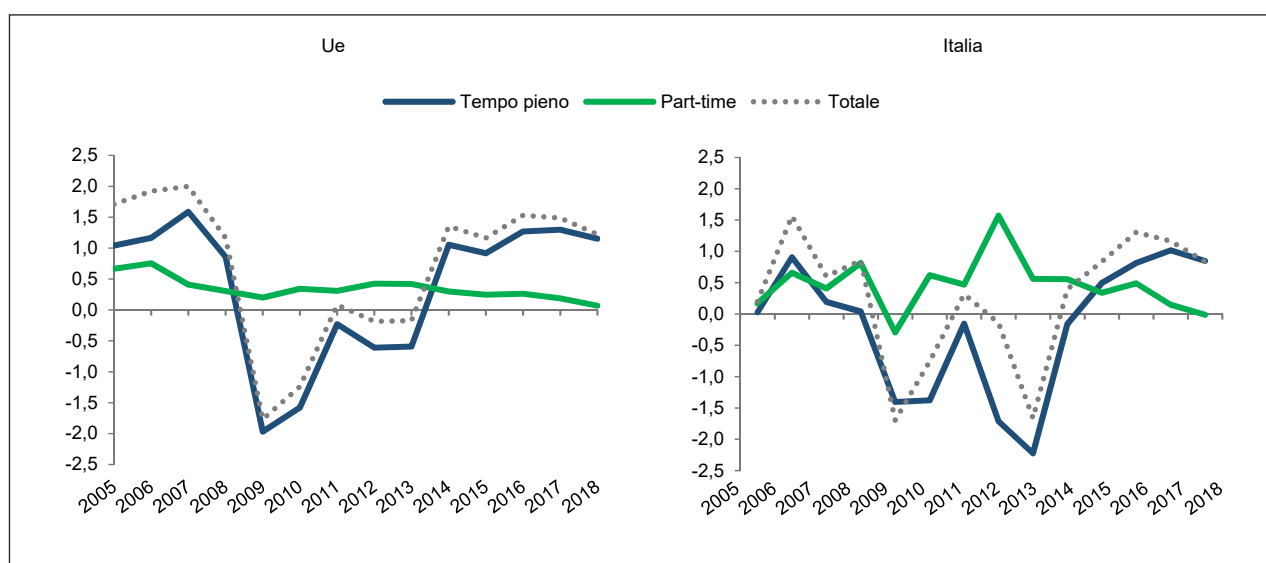


Fonte: Eurostat, Labour force survey

Dietro alla crescita del part time in Italia vi è il ruolo assunto da questa forma di lavoro all'interno del ciclo economico. A differenza della dinamica europea, in cui il contributo del tempo parziale alla variazione complessiva dell'occupazione è pressoché costante nel lungo periodo, in Italia questa forma di lavoro ha avuto un andamento meno lineare e più legato alle fasi del ciclo economico. In particolare, mentre nella media europea la crescita dell'occupazione nel periodo precrisi era trainata dal tempo pieno, in Italia già nel 2007 e nel 2008 era più forte il contributo del part time che, a eccezione della flessione del 2009, riveste fino al 2014 un ruolo di sostegno all'occupazione in corrispondenza del forte calo del tempo pieno. Il contributo del part time all'aumento dell'occupazione si è di fatto azzerato tra la fine del 2017 e il 2018 quando la crescita è stata trainata dal tempo pieno. Il lavoro a tempo parziale ha ripreso forza nel 2019 tornando a essere l'unica componente in aumento nel secondo e terzo trimestre 2019.

Tra i diversi fattori che hanno inciso sulla crescita del part time vi è l'aumento della partecipazione femminile al mercato del lavoro, contestuale alla ricomposizione dell'occupazione per settore di attività economica che ha visto espandersi i comparti dove il tempo parziale è più diffuso – servizi alle famiglie, alberghi e ristorazione servizi alle imprese, sanità – e il calo di quelli a maggiore intensità dell'occupazione a tempo pieno, come l'industria in senso stretto e le costruzioni (Istat 2019). Ciò fa sì che il lavoro a tempo parziale abbia una connotazione fortemente femminile: oltre tre quarti degli occupati con questo regime orario sono donne, quota che va da un minimo nel settore delle costruzioni al massimo nei servizi alle famiglie, dove oltre il 90% del part time è svolto da donne.

Figura 2.3 Occupati per regime orario in Ue e in Italia. Anni 2005-2018 (contributi alla variazione relativa dell'occupazione)



Fonte: Eurostat, Labour force survey

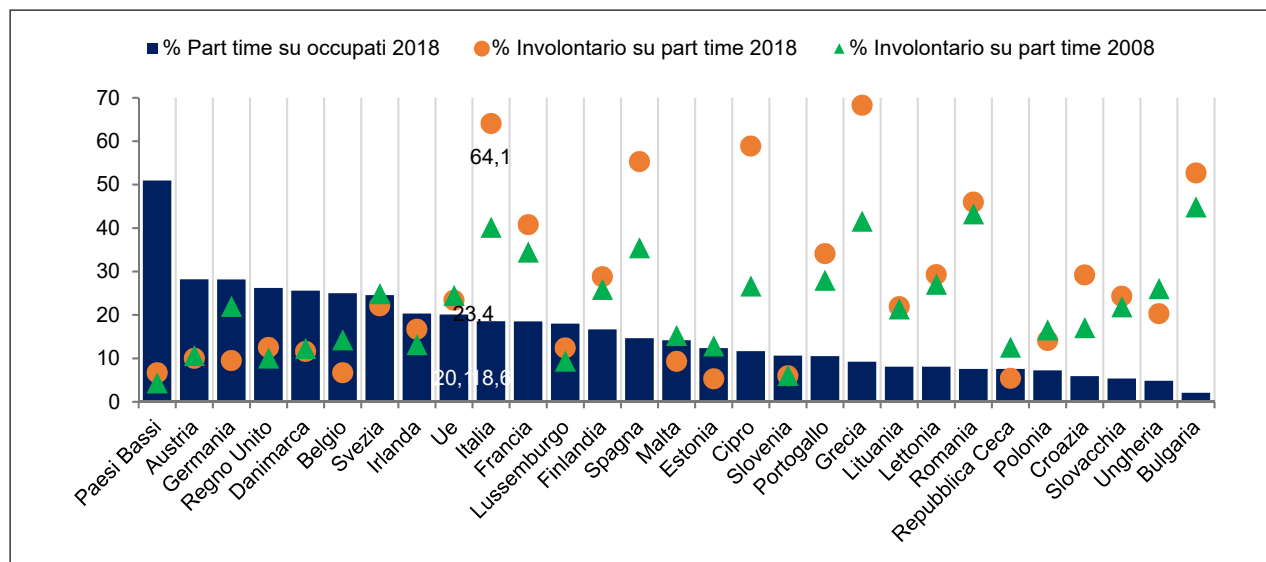
Ai cambiamenti nella struttura dell'occupazione si aggiungono le strategie messe in atto dalle aziende per fronteggiare il periodo di congiuntura sfavorevole. Il diverso ruolo rivestito dal part time all'interno del ciclo economico peraltro va letto anche in relazione al carattere di volontarietà/involontarietà² che esso assume. All'analoga incidenza di lavoro a tempo parziale tra Italia ed Europa corrisponde infatti il peso estremamente differente di quanti lavorano part time in mancanza di un'alternativa a tempo pieno: se nella media Ue i lavoratori in part time involontario sono meno di un quarto, in Italia sono il 64,1% (Figura 2.4).

Il dato europeo è naturalmente sintesi di situazioni molto diverse tra paesi, dall'estremo dei Paesi Bassi in cui il massiccio utilizzo del part time si inserisce storicamente in una politica di redistribuzione del lavoro, a quello della Bulgaria in cui l'elevata incidenza di part time involontario si colloca in un contesto in cui le forme di lavoro a tempo parziale sono poco diffuse. Tra questi estremi spicca la condizione dei paesi mediterranei, Italia, Grecia, Spagna, Cipro dove il part time è diffuso ma in oltre la metà dei casi è involontario. Peraltro se in undici paesi la quota di part time involontario è diminuita in dieci anni – anche in presenza dell'aumento del part time – e in quasi tutti i restanti casi le variazioni non superano i tre punti percentuali, nei suddetti paesi l'incidenza del part time involontario è cresciuta di oltre venti punti percentuali.

² In questa sede si definiscono occupati in part time involontario quanti dichiarano di aver accettato un lavoro a orario ridotto in assenza di opportunità di lavoro a tempo pieno; occupati in part time volontario quanti dichiarano di lavorare a orario ridotto perché non vogliono un lavoro a tempo pieno o per altri motivi diversi dal non aver trovato un lavoro a tempo pieno.

Restringendo l'analisi ai soli lavoratori dipendenti, nel 2018 l'incidenza del part time involontario in Italia sale al 66,3%; tale quota è strutturalmente più elevata tra i dipendenti a termine (85,3% contro il 59,7% del tempo indeterminato) anche se negli ultimi dieci anni è aumentata di più per i dipendenti permanenti.

Figura 2.4 Occupati in part time e in part time involontario per paese europeo. Anni 2008 e 2018 (valori percentuali)



Fonte: Eurostat, Labour force survey

È evidente dunque l'esistenza di modelli diversi tra paesi e dell'utilizzo in Italia del part time soprattutto come strategia di flessibilità delle imprese per adattare il costo del lavoro alle proprie esigenze. Tenendo conto del carattere di involontarietà del tempo parziale, se negli anni in cui la crescita era trainata dal tempo pieno l'aumento del part time aveva riguardato per lo più quello volontario – scelto per motivi indipendenti dalla domanda di lavoro – negli anni in cui cresceva solo il part time, questo era tutto involontario (Figura 2.5). Peraltro dal 2015 il part time involontario è in calo nella media europea mentre in Italia è continuato a crescere, a eccezione del 2017, e nel 2018 è l'unica forma di part time in aumento.

Il ruolo del tempo parziale nella dinamica dell'occupazione è ancora più evidente nell'analisi per genere: per le donne il part time passa da strumento di conciliazione scelto volontariamente all'unica forma possibile negli anni di crisi, in cui più donne si rivolgono al mercato del lavoro anche per sopperire alla riduzione del reddito familiare dovuta alla perdita o alla riduzione del lavoro del partner (Istat, 2013).

Per gli uomini invece l'andamento del part time rispetto al trend complessivo dell'occupazione è sostanzialmente più stabile fatta eccezione del periodo di crisi, con un unico picco nel 2012 dovuto solo alla componente involontaria che torna a ridimensionarsi fino ad azzerarsi negli ultimi anni. Ciò fa sì che la quota di partimers tra gli uomini, sebbene in crescita, costituisca ancora una percentuale contenuta dell'occupazione (8,5% contro il 32,4% delle donne nel 2018 – Tavola 2.1). Peraltro, la crescita dell'incidenza del part time tra gli uomini non può ragionevolmente attribuirsi allo sviluppo di nuovi modelli di distribuzione del carico di lavoro in un'ottica di conciliazione: nel 2018 il 74,8% degli uomini in part time non avrebbe scelto questo regime orario contro il 60,2% delle donne. La misura ancora contenuta del part time tra gli uomini a ogni modo fa sì che questo fenomeno incida ancora poco sull'occupazione complessiva: il part time involontario riguarda infatti il 6,4% dei lavoratori a fronte del 19,5% delle lavoratrici.

Figura 2.5 Occupati per regime orario e sesso. Anni 2006-2018 (contributi alla variazione relativa dell'occupazione)

Fonte: Eurostat, Labour force survey

La lettura congiunta della diffusione del tempo parziale e della percentuale di part time involontario per caratteristiche del lavoro e del lavoratore fornisce una rappresentazione sintetica delle categorie più vulnerabili sotto questi aspetti (Figura 2.6).

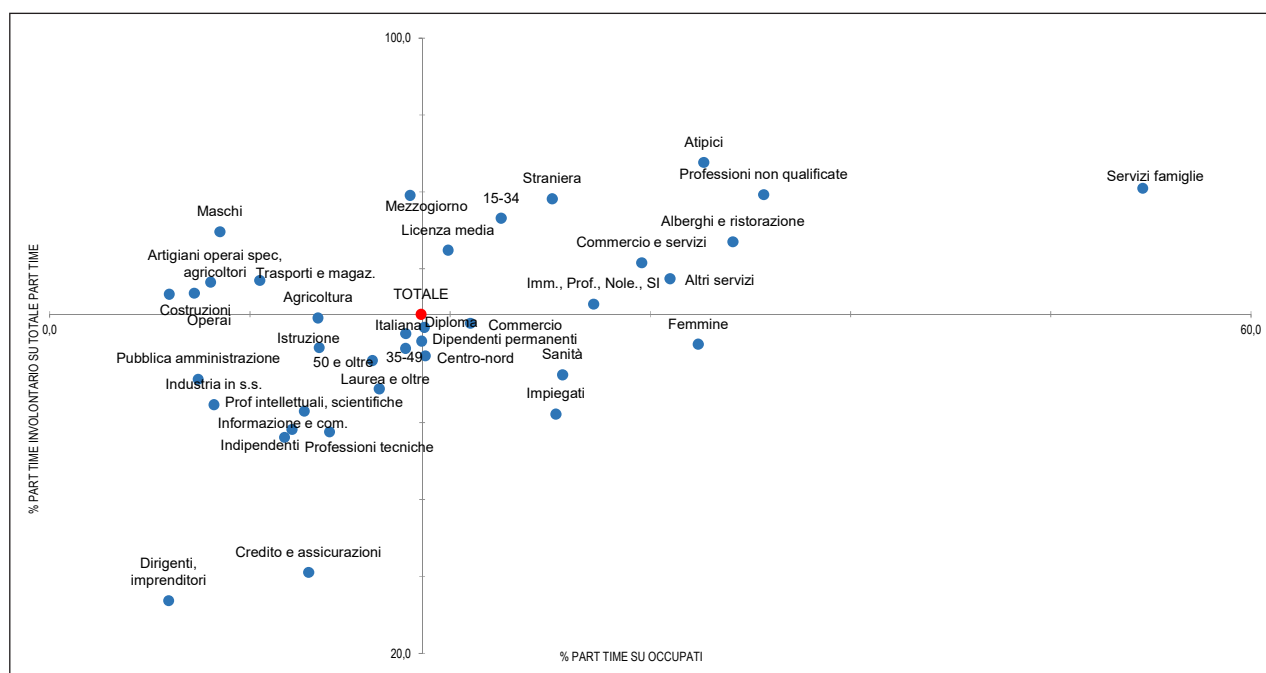
I settori dei servizi alle famiglie e degli alberghi e ristorazione sono caratterizzati contestualmente da percentuali di part time e di part time involontario più alte della media, insieme agli occupati in professioni non qualificate e agli atipici. Sul versante opposto spiccano le professioni dirigenziali e gli occupati nel settore creditizio con quote più basse di entrambi gli indicatori. La categoria degli impiegati è quella caratterizzata da una incidenza di part time involontario relativamente più bassa nonostante il part time sia abbastanza diffuso. In relazione alle caratteristiche socio-demografiche, oltre alle differenze di genere già evidenziate sono forti i divari territoriali: nonostante una diffusione di part time in linea con la media nazionale, nel Mezzogiorno in circa otto casi su dieci questo non è scelto volontariamente (58,7% nel Centro-nord). In particolare a livello regionale la diffusione del part time involontario è molto variabile, passando da un minimo del 31,8% in Trentino-Alto Adige al massimo dell'82,2% in Sicilia a fronte di una quota di part time non molto diversa (22,9% contro 18,6%, rispettivamente).

Tavola 2.1 Occupati per regime orario e sesso. Anni 2008-2018 (valori assoluti, variazioni assolute e percentuali, composizioni percentuali)

	2018	Variazioni su 2008		Composizioni	
		Assolute	Relative	2008	2018
Totale	23.215	125	0,5	100,0	100,0
Tempo pieno	18.908	-876	-4,4	85,7	81,4
Tempo parziale	4.307	1.000	30,3	14,3	18,6
Involontario	2.760	1.432	107,8	5,8	11,9
Volontario	1.548	-431	-21,8	8,6	6,7
MASCHI					
Totale	13.447	-374	-2,7	100,0	100,0
Tempo pieno	12.304	-787	-6,0	94,7	91,5
Tempo parziale	1.143	413	56,6	5,3	8,5
Involontario	855	493	136,3	2,6	6,4
Volontario	288	-80	-21,8	2,7	2,1
FEMMINE					
Totale	9.768	498	5,4	100,0	100,0
Tempo pieno	6.604	-89	-1,3	72,2	67,6
Tempo parziale	3.164	587	22,8	27,8	32,4
Involontario	1.905	939	97,2	10,4	19,5
Volontario	1.260	-351	-21,8	17,4	12,9

Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

Figura 2.6 Quota di occupati in part time involontario sul totale part time (asse verticale) e quota di part time sul totale occupati (asse orizzontale) per principali caratteristiche. Anno 2018 (valori percentuali)



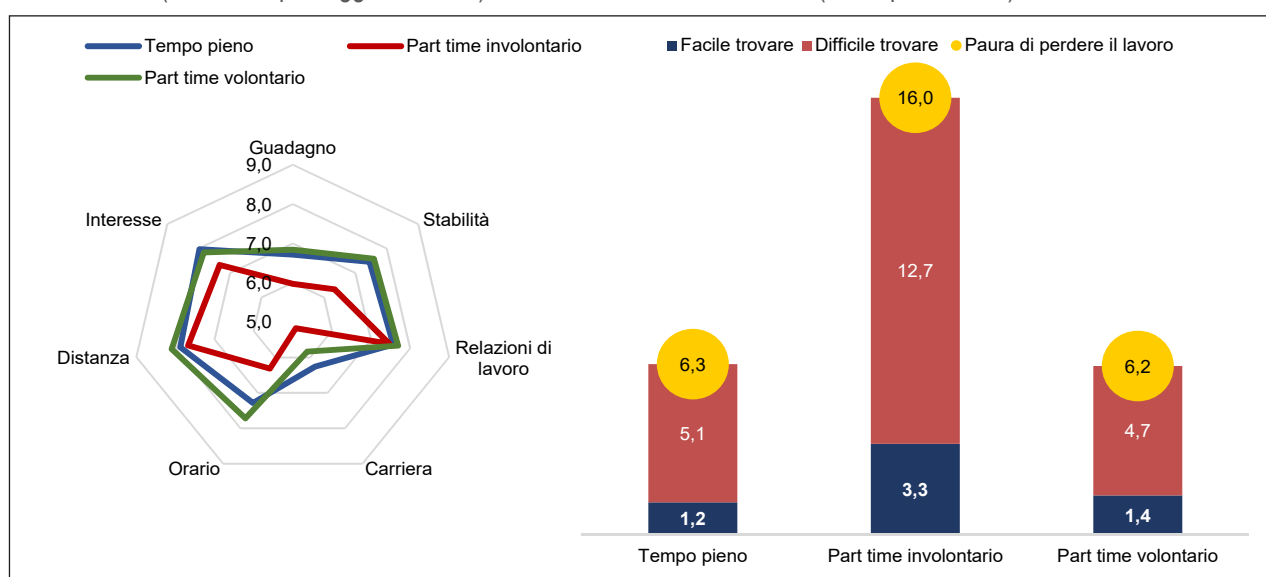
Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

Per tenere conto della compresenza delle diverse condizioni analizzate è stato applicato un modello logistico che stima la probabilità di un occupato di essere in part time involontario. A parità di condizioni la probabilità di un occupato di lavorare a orario ridotto non per sua volontà è molto più alta nei settori dei servizi alle famiglie (oltre sei volte in più di un occupato nell'industria) e nei settori degli alberghi e ristorazione e degli altri servizi collettivi e personali e alle imprese (circa quattro volte in più dell'industria). Inoltre, la probabilità è più alta per quanti svolgono una professione non qualificata (quattro volte in più rispetto alle professioni qualificate) e per gli atipici (collaboratori

e dipendenti a termine) per i quali la probabilità di trovarsi in part time involontario è circa il triplo rispetto a un dipendente a tempo indeterminato. A parità di condizioni, inoltre, la probabilità di essere in part time involontario per una donna occupata è comunque più elevata di un uomo (circa tre volte). Le differenze si ridimensionano invece per territorio e diventano non significative per cittadinanza, a segnalare che l'elevata presenza di part time involontario per questi aggregati dipende dalla concentrazione in alcuni settori e in professioni poco qualificate. Nel complesso il part time involontario va dunque ad aggiungersi a situazioni lavorative già minate da vulnerabilità e scarsa qualità del lavoro. Ciò trova conferma negli indicatori soggettivi sulla soddisfazione del lavoro svolto e sulla paura di perdere l'occupazione: chi è in part time involontario ha infatti una soddisfazione media nettamente inferiore al totale, dovuta soprattutto ai punteggi medi sulle dimensioni non solo dell'orario di lavoro ma anche del guadagno, delle opportunità di carriera e della stabilità (Figura 2.7). A ciò si associa il fatto che il 16% degli occupati in part time involontario ha paura di perdere il lavoro entro sei mesi, e di questi circa otto su dieci temono che non riuscirebbero a trovarne uno analogo. (Figura 2.8). Di contro, quanti lavorano a orario ridotto per motivazioni personali hanno punteggi migliori sia sulla soddisfazione, sia sulla percezione di insicurezza, anche rispetto agli occupati a tempo pieno.

Figura 2.7 Soddisfazione per le dimensioni del lavoro per regime orario. Anno 2018 (media dei punteggi da 0 a 10)

Figura 2.8 Percezione della paura di perdere il lavoro per regime orario. Anno 2018 (valori percentuali)



Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

2.2 Il lavoro part time nel settore pubblico e nelle imprese private: evidenze dai dati amministrativi

Questo paragrafo approfondisce le dinamiche del lavoro part time ricavando ulteriori elementi, sia di conferma sia di approfondimento, dall'analisi dei dati amministrativi di fonte Inps.

Una particolare attenzione sarà riservata sia ai diversi regimi di part time³ – si va infatti da forme minimali

³ Con la dizione "regime di part time" si fa riferimento alla quota di orario contrattuale e alla diversa tipologia di part time (riduzione giornaliera, settimanale o annuale dell'orario standard) prevista per ciascun lavoratore al momento dell'assunzione o della trasformazione da un rapporto lavoro standard a rapporto di lavoro a part time. Così, ad esempio, un regime di part time al 60% può riferirsi sia ad una riduzione dell'orario giornaliero (4h 48' rispetto ad un orario contrattuale di 8 h) sia ad un'analoga riduzione dell'orario settimanale (tre giorni di lavoro su cinque). La prima tipologia (riduzione dell'orario giornaliero) è identificata come part time orizzontale, l'altra come part time verticale. La combinazione delle

di partecipazione al lavoro, con regimi di attività molto ridotti, fino a regimi di “quasi full time”, con riduzioni modestissime dell’orario contrattuale standard – sia alla distribuzione delle imprese in funzione del loro diverso ricorso al part time. Per dimensionare tale ricorso si utilizzeranno, con riferimento a ciascuna impresa, due indicatori: a. la quota di dipendenti part time sui dipendenti totali; b. il regime orario medio dei relativi dipendenti part time. L’attenzione sarà concentrata sul dispiegamento del part time osservato nel 2018; si forniranno comunque delle indicazioni essenziali sulla dinamica tra il 2014 e il 2018.

2.2.1 Il part time dei dipendenti delle imprese private e degli enti pubblici

Nel 2018 oltre 5,5 milioni di dipendenti⁴ sono stati coinvolti, per almeno un giorno, in rapporti di lavoro part time: si tratta del 29,5% dei dipendenti totali calcolati con il medesimo criterio; di questi 4,6 milioni sono stati coinvolti esclusivamente in rapporti di lavoro part time mentre quasi un milione è stato interessato, nel corso del 2018 da rapporti di lavoro sia full time che part time (Tavola 2.2). In termini di giornate⁵, l’incidenza del part time è minore: il 23,7% rapportando le giornate retribuite part time sulle giornate retribuite totali.

La percentuale di part time (intensità) in media è del 60,2% dell’orario standard full time. In termini di domanda di lavoro complessiva, misurata in termini di giornate, la quota soddisfatta attraverso le giornate di lavoro a tempo parziale è il 15,8% del totale. Nel complesso, il numero medio di giornate lavorate da quanti sono stati interessati solo da rapporti di lavoro a full time (265) è superiore sia a quello dei dipendenti che hanno lavorato solo part time (224) sia a quello di quanti sono stati impiegati con entrambi i regimi di orario (207). Se ne ricava che il part time – più del full time – è associato a lavori di breve durata o a periodi specifici di impiego con tale tipologia oraria (Tavola 2.3).

Nel settore pubblico il part time è molto poco diffuso: riguarda solo il 7,5% dei dipendenti (268.000); in termini di giornate retribuite l’incidenza scende al 7,0% e cala ulteriormente al 4,9% in termini di giornate *full time equivalent*. Il part time risulta relativamente più diffuso nelle amministrazioni locali, un po’ meno nel servizio sanitario ed è, infine, crollato nel comparto dell’istruzione, per effetto della diminuzione negli ultimi anni delle supplenze brevi. Considerando le diverse tipologie di part time, quello orizzontale è dominante (89,0% dei periodi part time); un certo rilievo ha nel settore pubblico il part time verticale (17,6% rispetto al 3,6% nel privato). Sulla base della quota di giornate retribuite a part time sulle giornate totali, la diffusione del tempo parziale varia molto per caratteristiche del lavoro e del lavoratore.

due tipologie dà origine al part time misto. In riferimento a un contratto di lavoro a tempo parziale: le “settimane retribuite” sono le settimane nelle quali si è percepita una retribuzione relativa a una prestazione lavorativa riferita alla settimana stessa, e sono valide per il diritto alla pensione; le “settimane utili” sono invece finalizzate a determinare la misura della pensione e sono calcolate in ragione del tempo effettivamente lavorato. Il diritto (settimane retribuite) quantifica temporalmente l’esistenza del rapporto di lavoro in funzione del requisito obbligatorio necessario alle prestazioni pensionistiche; la misura (settimane utili) parametrizza il tempo lavorato in funzione della prestazione resa. A titolo di esempio: in caso di un part time orizzontale al 50% ogni due settimane retribuite si ha una settimana utile. Per un contratto full time, settimane retribuite e settimane utili coincidono.

- 4 L’universo osservato è costituito da tutti i dipendenti, pubblici e privati, esclusi gli operai agricoli e i lavoratori domestici, soggetti a forme specifiche sia di regolazione del tempo di lavoro che di relativa comunicazione ai fini istituzionali (sui lavoratori domestici alcuni dati essenziali sono riportati nel paragrafo 2.2.4). I dipendenti sono considerati con riferimento a una misura uniperiodale: chi nel corso dell’anno osservato è stato occupato come dipendente per almeno un giorno.
- 5 Le elaborazioni statistiche sono state effettuate a partire da una base dati in cui le giornate utili di un lavoratore part time sono state determinate direttamente attraverso il regime orario contrattuale, e sono chiamate “full time equivalent”. Le giornate, sia retribuite che utili, sono trasformate in giornate “full year equivalent” con il consueto divisore pari a 312, una misura di anni-uomo. A titolo di esempio: quattro lavoratori con un part time orizzontale al 75% per l’intero anno originano 936 giornate “full time equivalent” e corrispondono a 3 lavoratori “full year e full time equivalent”.

Tavola 2.2 Dipendenti e giornate di lavoro totali e part time per settore pubblico e privato. Indicatori principali. Anno 2018 (valori assoluti e percentuali) (a)

	Settore privato	Settore pubblico	Totale
DIPENDENTI E GIORNATE DI LAVORO TOTALI			
Dipendenti con almeno un rapporto di lavoro nell'anno (A)	15.248.361	3.586.762	18.835.123
Giornate retribuite trasformate in dipendenti full year equivalent (B) ^(b)	11.921.404	3.302.379	15.223.783
Giornate retribuite trasformate in dipendenti full year e full time equivalent (C) ^(c)	10.555.570	3.230.928	13.786.498
DIPENDENTI E GIORNATE DI LAVORO A PART TIME			
Dipendenti con almeno un rapporto di lavoro a pt nell'anno (D)	5.280.411	268.050	5.548.461
di cui: esclusivi (nell'anno hanno avuto solo rapporti di lavoro a pt) (E)	4.340.535	225.629	4.566.164
Giornate retribuite a part time trasformate in dipendenti full year equivalent (F)	3.384.603	230.486	3.615.089
Giornate retribuite a part time trasformate in dipendenti full year e full time equivalent (G)	2.018.768	159.036	2.177.804
INDICATORI			
Dipendenti con almeno un rapporto di lavoro a part time nell'anno su tot. dip. nell'anno (D/A)	34,6	7,5	29,5
Giornate retribuite a part time sul totale (F/B)	28,4	7,0	23,7
Regime orario medio dei rapporti di lavoro a part time (G/F)	59,6	69,0	60,2
Quota della domanda di lavoro soddisfatta con dipendenti a part time (G/C)	19,1	4,9	15,8

Fonte: Inps, archivi Uniemens

(a) In caso di compresenza in entrambi i settori il lavoratore è considerato solo nel settore pubblico.

(b) Valore ottenuto dividendo per 312 le giornate retribuite dai datori di lavoro.

(c) Valore ottenuto applicando ai dipendenti full year equivalent la percentuale contrattuale di part time.

Evidente è innanzitutto la caratterizzazione di genere: il part time conta il 37% per le donne contro il 13% per gli uomini (Tavola 2.4). Quanto al profilo per classi di età, il part time è più diffuso tra i dipendenti giovani (34%) che tra gli adulti (24%) e gli over 50 (19%), anche se per le donne rimane comunque elevato in tale classe di età (30%)⁶. L'incidenza nei casi di rapporto di lavoro a termine è molto più significativa (36%) rispetto a quella registrata per i rapporti a tempo indeterminato (22%). Dal punto di vista territoriale le differenze sono cospicue: nel Mezzogiorno il 28% delle giornate retribuite è part time contro il 22% del Nord⁷.

Più nette ancora sono, però, le differenze in termini di settori e di classi dimensionali. Tra i settori si va dal 44% di commercio, alberghi e ristorazione al 7% del settore pubblico; modesta è l'incidenza anche nel comparto manifatturiero (12%) mentre per le restanti attività (soprattutto nel terziario privato) la quota è del 30%. Infine se nelle piccole imprese (fino a 15 dipendenti) l'incidenza del part time raggiunge il 42%, nelle imprese maggiori si ferma al 17%. Da segnalare che per le donne nelle piccole imprese il regime part time non è solo frequente ma prevalente, interessando il 60% delle dipendenti.

Tavola 2.3 Dipendenti e numero medio di giornate lavorate nell'anno per regimi di orario. Anno 2018 (valori assoluti)

REGIMI DI ORARIO	Dipendenti	Numero medio di giornate lavorate nell'anno	Numero medio di giornate lavorate nell'anno a full time	Numero medio di giornate lavorate nell'anno a part time
Hanno lavorato solo full time	13.286.662	265	265	-
Hanno lavorato solo part time	4.566.164	224	-	224
Hanno lavorato sia a full time che a part time	982.297	207	102	105
Totale	18.835.123	252	192	60

Fonte: Inps, archivi Uniemens

6 Fa eccezione il comparto pubblico: il part time incide maggiormente tra i dipendenti adulti (specialmente donne) mentre risulta del tutto marginale per gli under 30.

7 Con – ancora – l'eccezione del settore pubblico: in questo comparto il part time incide per l'11% al Nord e per il 4% al Sud.

Tavola 2.4 Incidenza del lavoro part time per sesso e principali caratteristiche. Anno 2018 (valori percentuali) (a)

CARATTERISTICHE	Maschi	Femmine	Totale
Totale	13,5	36,6	23,7
CLASSE DI ETÀ'			
Fino a 29 anni	25,2	46,5	33,9
Da 30 a 49 anni	12,9	39,2	24,5
50 anni e oltre	9,7	29,9	18,9
TIPOLOGIA CONTRATTUALE			
A tempo indeterminato	11,5	35,0	21,9
A termine	27,0	46,9	36,1
RIPARTIZIONE GEOGRAFICA			
Nord	9,7	36,0	21,7
Centro	14,8	36,5	24,6
Mezzogiorno	20,5	38,5	27,9
SETTORE DI ATTIVITÀ'			
Manfatturiero	6,3	27,9	12,4
Commercio-ricettività	30,1	57,7	43,7
Altre attività	15,9	48,3	30,1
Settore pubblico	2,8	10,0	7,0
CLASSE DIMENSIONALE			
Fino a 15 dipendenti	27,4	60,1	42,0
Oltre 15 dipendenti	8,7	28,4	17,4

Fonte: Inps, archivi Uniemens

(a) Il calcolo è effettuato rapportando le giornate retribuite a part time alle giornate retribuite totali.

Il ricorso delle imprese private a rapporti di lavoro part time è cresciuto continuamente, quasi indifferente alle dinamiche cicliche. Rispetto al 2008 le giornate retribuite part time, sempre contrassegnate da variazioni positive, sono aumentate del 60% a fronte di un incremento delle giornate complessive appena del 5%, ottenuto faticosamente, dopo il periodo delle due grandi crisi (2008-2014), grazie al recupero degli ultimi anni.

La dinamica complessiva (+10% di dipendenti, passando da 17,2 milioni di dipendenti nel 2014 a 18,8 milioni di dipendenti nel 2018) è dovuta a un modesto incremento dei dipendenti impiegati esclusivamente full time (+5%) mentre ben robusta è risultata la crescita tanto dei dipendenti impiegati unicamente part time (+21%) che di coloro che nel corso dell'anno sono passati da full time a part time o viceversa (+34%), con il medesimo o con diverso datore di lavoro. Nel complesso, ai dipendenti esclusivamente in part time è attribuibile il 48% dell'incremento complessivo dei dipendenti (1,635 milioni di dipendenti), a quelli esclusivamente full time il 37%, e il restante 15% ai dipendenti che nel corso del medesimo anno risultano impiegati con rapporti di lavoro sia full time che part time.

Sotto il profilo longitudinale, dei dipendenti esclusivamente part time nel 2014 (3,785 milioni) circa il 20% risulta esser stato impiegato, esclusivamente o meno, a tempo pieno nel 2018 (750.000) mentre il 6% degli occupati esclusivamente full time (erano 12,679 milioni) è transitato nel 2018 per impieghi part time. Pertanto, i flussi da part time a full time nelle due "direzioni" quasi si equivalgono in valore assoluto: la crescita del part time è quindi spiegata più dalle nuove assunzioni che dalle trasformazioni da full time a part time. Nel 2018, tra i lavoratori che sono stati alle dipendenze di un unico datore di lavoro, i transitati da full time a part time risultano 212.000 mentre il flusso inverso riguarda 220.000 dipendenti ed è quindi sostanzialmente equivalente. Invece tra quanti hanno cambiato datore di lavoro, i transitati da full time a part time, a seguito quindi di un nuovo contratto di lavoro (300.000), prevalgono su coloro che hanno fatto il percorso inverso (250.000)⁸.

8 Concordano sulla sostanziale equivalenza dei flussi nelle due direzioni anche diverse analisi condotte sui dati delle Comunicazioni obbligatorie. L'analisi dettagliata di dati relativi al Veneto, pur confermando che la crescita del part time non è trainata dalle trasformazioni, ha comunque evidenziato un modesto andamento pro-ciclico del saldo tra passaggi da part time a full time e viceversa: cfr. B. Anastasia, S. Maschio, La qualità dei dati Silv sull'orario di lavoro, collana Tempi & Metodi, maggio 2017; L. Bertazzon, Sulle dinamiche del lavoro part time: evidenze

Tavola 2.5 Dipendenti per regimi di orario. Anni 2014 e 2018 (valori assoluti, variazioni assolute e percentuali)

	Anno 2018				Assenti nel 2018	Anno 2014 Totale
	Solo full time	Sia full time che part time	Solo part time	Totale		
ANNO 2014						
Hanno lavorato solo full time	9.942.027	285.700	530.001	10.757.728	1.922.014	12.679.742
Hanno lavorato sia a full time che a part time	339.787	77.677	192.319	609.783	124.693	734.476
Hanno lavorato solo part time	551.750	197.746	2.157.815	2.907.311	878.008	3.785.319
Totale 2014	10.833.564	561.123	2.880.135	14.274.822	2.924.715	17.199.537
Nuovi dipendenti 2018	2.453.098	421.174	1.686.029	4.560.301	-	-
TOTALE 2018	13.286.662	982.297	4.566.164	18.835.123	-	-
Variazioni % 2018-2014	4,8	33,7	20,6	9,5	-	-
Variazioni assolute 2018-2014	606.920	247.821	780.845	1.635.586	-	-
Composizione %	37,1	15,2	47,7	100,0	-	-

Fonte: Inps, archivi Uniemens

L'analisi delle variazioni tra il 2014 e il 2018 rafforza l'indicazione del carattere diffusivo della crescita del part time. Infatti essa risulta spesso più forte per aggregati con livelli di partenza inferiori: per i maschi rispetto alle femmine (+36% contro +16%), per gli over 50 rispetto ai giovani (+51% contro +24%), per le imprese con oltre 15 dipendenti rispetto a quelle più piccole (+42% contro +31%)⁹. In altri casi la dinamica è risultata più forte proprio per gli aggregati che nel 2018 evidenziano la maggior incidenza del part time. E' quanto si osserva sotto il profilo settoriale, con la forte crescita del commercio, alberghi e ristorazione (+44%), come pure sotto il profilo territoriale (il part time nel Mezzogiorno è aumentato del 28% contro il 18% del Nord) e contrattuale (il part time nei contratti a termine è cresciuto del 38% contro il 18% dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato).

2.2.2 I diversi regimi di orario: "intensità" del part time

Considerare i regimi di orario di part time (l'intensità della prestazione lavorativa a tempo parziale) è indispensabile per evitare l'appiattimento sull'immagine di un part time inteso, semplicisticamente, come mezzo full time. Infatti l'analisi condotta sul regime di orario specifico di ciascun rapporto di lavoro¹⁰ evidenzia la grande varietà dell'universo del part time. Con riferimento al 2014 e al 2018, alcune modalità sono nettamente prevalenti (regimi al 50%, al 60% e al 75% dell'orario contrattuale standard), accompagnate da una notevole dispersione di orari che stanno a testimoniare gli "adattamenti" più diversi (Figura 2.9).

statistiche e questioni aperte, collana I tartufi, 46, maggio 2017; M. Gambuzza, Caratteristiche strutturali e linee evolutive del lavoro part time in Veneto, collana I tartufi, 30, novembre 2008, in www.venetolavoro.it.

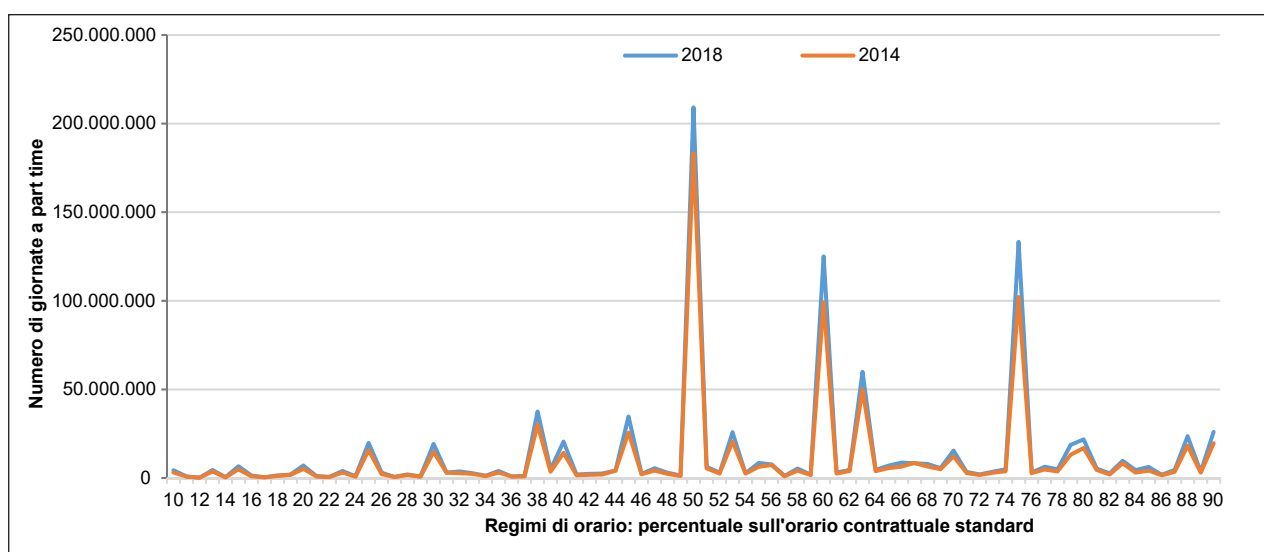
9 Ciò non significa che automaticamente, per questi aggregati, si registri una tendenziale convergenza nell'incidenza del part time. Questa infatti dipende anche dalle dinamiche del full time. Per esempio tra maschi e femmine l'incidenza del part time rimane distante, nonostante l'incremento maggiore osservato per i maschi tra il 2014 e il 2018, perché parallelamente la dinamica del full time è risultata migliore per i maschi (+6%) rispetto alle femmine (+4%). L'incidenza del part time per i maschi era al 10,8% nel 2014 ed è salito al 13,5% nel 2018 mentre per le donne si è passati dal 34,2% al 36,6%.

10 La distribuzione delle giornate retribuite part time secondo il regime di orario di ciascuno rispecchia perfettamente la corrispondente distribuzione dei lavoratori part time. Ciò significa che non c'è significativa correlazione tra orari di part time più lunghi e maggior numero di giornate lavorate nell'anno.

Quanto alla dinamica dei diversi regimi orari, nella recente fase di recupero occupazionale (2014-2018) sono le modalità di part time al 60% e al 75% a essere aumentate: l'incremento del part time, quindi, non è solo di tipo estensivo ma anche intensivo (aumento dell'orario medio di lavoro effettivamente svolto dai lavoratori a tempo parziale).

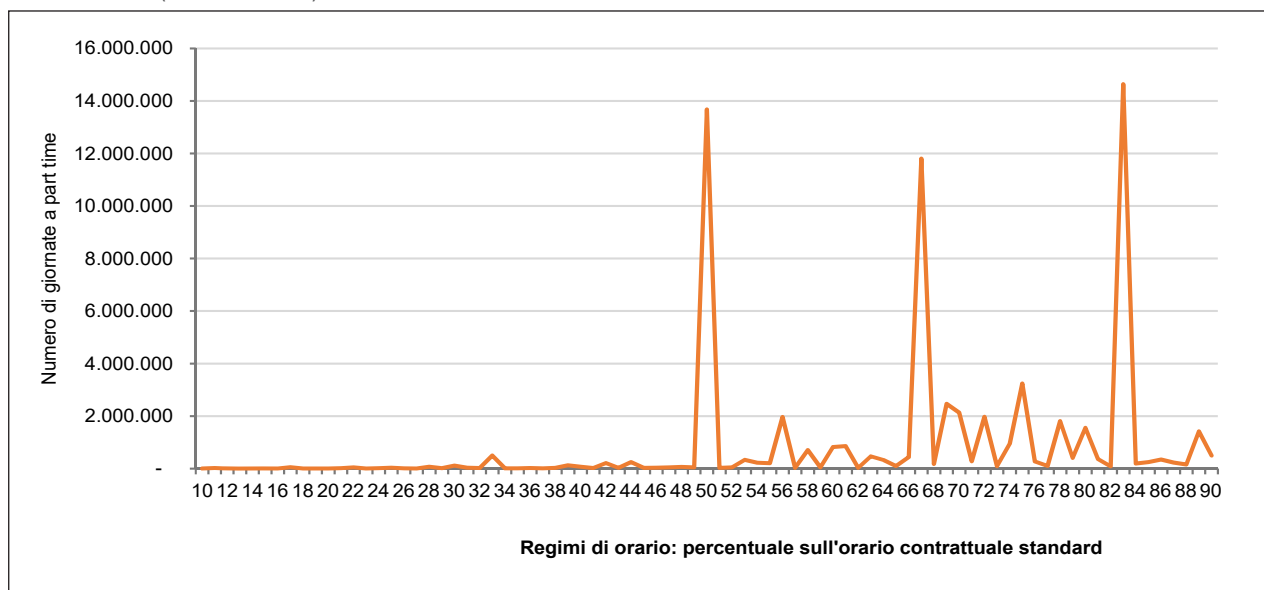
Raggruppando i vari regimi di orario, possiamo identificare quattro tipi (Tavola 2.6): a) il part time "marginale", in cui l'impegno lavorativo è nettamente inferiore a quello del full time (fino a una percentuale di part time del 37%); b) il part time "standard", quando l'impegno lavorativo si aggira attorno alla metà del corrispondente full time (tra il 38% e il 56%); c) il part time "rafforzato", quando l'impegno lavorativo è superiore, anche significativamente, al mero dimezzamento (dal 57% al 74%); d) una sorta di quasi full time (o short full time), caratterizzato da un elevato ammontare di ore di lavoro (dal 75% in su).

Figura 2.9 Distribuzione delle giornate retribuite a part time per regimi di orario nel settore privato. Anni 2014 e 2018 (valori assoluti)



Fonte: Inps, archivi Uniemens

Figura 2.10 Distribuzione delle giornate retribuite part time per regime di orario nel settore pubblico. Anno 2018 (valori assoluti)



Fonte: Inps, archivi Uniemens

Il part time “marginale” vale circa il 10% delle giornate totali retribuite part time: è più diffuso nei servizi di supporto dove pesa per il 17%, nel part time verticale (19%) e nel Mezzogiorno (12% contro una media dell'8-9% al Nord). Le altre tre classi valgono molto di più. Il part time “standard” (36%, in leggera diminuzione di incidenza rispetto al 2014) è nettamente prevalente nel comparto delle costruzioni (54%), tra le imprese di più modesta dimensione (43%) ed è più diffuso nel Mezzogiorno. La sua versione “secca” (part time al 50%) spiega circa il 20% delle giornate totali retribuite part time. Il part time “rafforzato” vale il 25% delle giornate retribuite totali ed è concentrato in particolare nella modalità 60% (12% del totale), incide soprattutto nel commercio (32%) e nel part time verticale (30%). Lo *short full time*¹¹, che spiega nel 2018 poco meno del 30% delle giornate retribuite part time, incide particolarmente nel settore manifatturiero e nei servizi alle imprese, riguarda più le donne che gli uomini ed è nettamente più diffuso al Nord (33% nel Nord-est) che al Sud (20%) e nelle Isole (22%).

Tavola 2.6 Giornate retribuite part time per classi di intensità e regime di orario medio per diverse caratteristiche. Anni 2014 e 2018 (valori percentuali)

	Marginale	Standard		Rafforzato		Quasi full time		Totale	Media
	fino al 37%	38%-56%	di cui: 50%	57%-74%	di cui: 60%	75% e oltre	di cui: 75%		
2014	9,7	37,4	21,3	25,8	11,5	27,1	11,9	100,0	58,4
2018	9,8	36,0	19,6	25,5	11,7	28,7	12,5	100,0	58,8
				ANNO 2018					
SETTORE DI ATTIVITA'									
Metalmeccanico	3,5	41,0	31,9	17,6	4,8	37,9	24,9	100,0	62,1
Altre industrie manifatturiere	7,2	42,8	32,0	19,7	9,0	30,2	18,6	100,0	59,0
Altre industrie	4,8	28,0	14,1	26,5	4,1	40,7	7,0	100,0	65,9
Costruzioni	7,5	54,3	45,2	17,1	5,8	21,1	14,0	100,0	55,6
Commercio, ricettività	8,2	36,8	19,3	32,2	21,4	22,9	12,5	100,0	57,5
Servizi alle imprese (H,J,K,L,M)	6,2	33,0	19,4	22,8	5,0	38,1	15,1	100,0	62,8
Servizi di supporto (N)	17,1	35,6	17,0	18,6	6,1	28,8	12,1	100,0	55,9
Servizi alla persona (istruzione, sanità, altro)	12,1	30,8	11,7	25,0	4,8	32,2	6,3	100,0	60,9
CLASSE DIMENSIONALE									
Fino a 9 dipendenti	11,0	42,6	24,8	24,8	13,8	21,6	11,2	100,0	55,6
10 - 49 dipendenti	8,9	35,1	19,6	24,5	11,0	31,5	14,4	100,0	59,9
50 - 249 dipendenti	9,8	27,9	11,7	24,5	7,4	37,8	13,4	100,0	62,4
250 dipendenti e oltre	8,6	29,7	14,7	28,1	10,9	33,6	12,6	100,0	61,5
SESSO									
Maschi	9,1	37,7	21,9	25,3	14,0	27,9	12,3	100,0	58,6
Femmine	10,2	35,1	18,4	25,6	10,6	29,0	12,5	100,0	58,9
TIPOLOGIA DI PART TIME									
Orizzontale	9,1	36,5	20,1	25,4	11,8	29,0	13,1	100,0	59,1
Misto	15,4	32,4	15,1	24,1	8,9	28,1	8,2	100,0	54,6
Verticale	18,7	29,6	14,0	29,7	13,5	22,0	5,0	100,0	57,2
RIPARTIZIONE TERRITORIALE									
Nord Ovest	8,3	35,2	19,6	24,4	9,9	32,1	14,5	100,0	60,0
Nord Est	9,4	31,7	17,1	25,6	9,8	33,3	13,6	100,0	60,8
Centro	9,6	35,4	19,8	25,1	11,6	29,9	12,7	100,0	59,2
Sud	11,7	41,3	22,3	26,6	14,9	20,4	9,6	100,0	55,4
Isole	12,0	38,4	18,6	27,5	15,1	22,1	9,0	100,0	56,2

Fonte: Inps, archivi Uniemens

11 L'appropriata indicazione di “short full time” risale a C. Borzaga, “Part-time o short full-time? Un'analisi su microdati dell'offerta di lavoro femminile”, Lavoro e relazioni industriali, 1, 1997.

Mediamente il regime di orario part time è pari nel 2018 al 59% dell'orario contrattuale. La mediana della distribuzione delle giornate part time si colloca attorno al medesimo valore (59%). Il regime di orario medio, come pure la mediana, non presenta significative differenziazioni per genere mentre valori più elevati si osservano per il Nord, per il part time orizzontale, per le imprese di maggiori dimensioni; riguardo ai settori media e mediana sono relativamente inferiori nelle costruzioni e nei servizi di supporto (pulizie, guardiania ecc.).

Nel settore pubblico i regimi prevalenti sono di "part time rafforzato" se non di "quasi full time" mentre sono pressoché inesistenti i part time di poche ore. Infatti gli addensamenti più consistenti si registrano su quote pari all'83,3% cui seguono 50% e 66,7%. L'83,3% corrisponde a un regime orario di 30 ore su 36 ed è il valore modale nel pubblico impiego; gli altri due valori corrispondono rispettivamente a un regime orario di 18 e 24 ore su 36. Come già detto il regime di orario medio è pari al 69% e di analogo valore è la mediana.

2.2.3 Le imprese che ricorrono al part time

In relazione alla domanda di part time espressa dal sistema delle imprese private si è considerato l'universo di quelle con almeno un rapporto di lavoro dipendente nel corso dell'anno. Per misurare diffusione e intensità del lavoro a orario ridotto, per ciascuna singola impresa sono stati costruiti i seguenti indicatori: la quota dipendenti part-time rapportando la media annua dei dipendenti mensili a tempo parziale sul totale dei dipendenti mensili (a tempo pieno e a tempo parziale)¹²; il regime orario (intensità di part-time) calcolato sulla base delle giornate che sintetizza i vari regimi orari dei dipendenti a part time dell'impresa.

Nel 2018 le imprese del settore privato con almeno un dipendente risultavano 1,63 milioni¹³ con 13,1 milioni di dipendenti (espressi in media mensile; Tavola 2.7); di esse il 75% risulta presente in tutti i 12 mesi dell'anno. Con riferimento al ricorso al part time si individuano tre gruppi di imprese: 1) imprese con solo dipendenti full time: sono 438.00 (il 27% delle imprese totali), impiegano il 10,6% dei dipendenti totali e la dimensione media è modesta (3,2 dipendenti); 2) imprese con solo dipendenti part time: sono 549.000 (34% delle imprese totali), impiegano il 6,8% dei dipendenti totali e la loro dimensione media è ancor più modesta (meno di 2 dipendenti); 3) imprese con dipendenti sia part time che full time: il 39% delle imprese che hanno una dimensione media più elevata (17 dipendenti) e impiegano l'82,6% dei dipendenti totali. In queste imprese l'incidenza del part time è pari al 32%.

Nel complesso il numero di imprese che hanno impiegato dipendenti a tempo parziale in almeno un mese dell'anno 2018 è pari a 1,19 milioni (73,1% del totale). Rispetto al 2014 l'incremento complessivo del numero di imprese risulta pari al 3%; le imprese con solo dipendenti a part time sono aumentate del 12% e la relativa occupazione del 23%, quelle con dipendenti sia a part time che a full time del 9% e la relativa occupazione del 15% (l'incidenza del part time, in termini di quota di dipendenti, è salita dal 25% al 27%). D'altro canto sono invece diminuite del 14% le imprese con solo dipendenti a full time. Complessivamente le imprese che utilizzano il part time sono aumentate di 115.000 unità mentre contestualmente è diminuito, sempre in valore assoluto, il numero di imprese che utilizza esclusivamente lavoratori a tempo pieno (-74.000). Se ne ricava un quadro d'insieme in cui la crescita del part time è dovuta sia a una diffusione tra le imprese del ricorso a tale regime di orario sia ad un'intensificazione presso le imprese che già lo utilizzavano.

12 Per definizione il totale dei dipendenti non include eventuale occupazione autonoma/parasubordinata. Per i dipendenti mensili si tratta di una misura del tipo stock-flusso (i dipendenti sono conteggiati nel mese sulla base della loro presenza con almeno un giorno retribuito).

13 La base dati è costituita dall'integrazione dei lavoratori dell'Osservatorio sui lavoratori dipendenti privati e delle caratteristiche d'impresa del relativo Osservatorio.

Tavola 2.7 Imprese private extra-agricole per continuità dell'attività. Anni 2014 e 2018 (valori assoluti e percentuali)

	Numero di imprese		Dipendenti part time ^(a)	Dipendenti totali ^(a)	Quota dipendenti part time
	Totali	di cui: attive tutto'anno			
ANNO 2018					
Solo full time	437.839	69,9	-	1.390.688	-
Solo part time	549.763	67,1	891.595	891.595	100,0
Sia full time sia part time	643.063	84,5	2.882.069	10.807.978	26,7
Totale con part time	1.192.826	76,5	3.773.665	11.699.573	32,3
Totale	1.630.665	74,7	3.773.665	13.090.261	28,8
ANNO 2014					
Solo full time	511.969	70,3	-	1.624.767	-
Solo part time	489.499	66,2	722.601	722.601	100,0
Sia full time sia part time	587.778	84,3	2.324.646	9.405.609	24,7
Totale con part time	1.077.277	76,1	3.047.247	10.128.210	30,1
Totale	1.589.246	74,2	3.047.247	11.752.977	25,9

Fonte: Inps, archivi Uniemens

(a) Media annua dei dati mensili.

Le imprese con solo part time (circa 550.000 imprese con poco meno di 900.000 dipendenti) sono quasi esclusivamente piccole imprese: rappresentano infatti il 38% delle imprese fino a 9 dipendenti e “spiegano” il 52% dei dipendenti a part time in questa classe dimensionale (Tavola 2.8). Incidono marginalmente tra i 10 e i 49 dipendenti mentre a livelli superiori si ritrovano solo alcuni casi specifici di outlier (addensati nei settori di vigilanza e pulizie). Sotto il profilo territoriale le imprese con solo dipendenti a part time pesano particolarmente al Sud (42% contro 28% al Nord); sotto il profilo settoriale la loro massima incidenza si ritrova in vari comparti di servizi alla persona (65% nella sanità e assistenza sociale) come pure nell'alloggio e ristorazione (41%). Mediamente il regime di part time è al 61%; per le imprese più piccole è di poco inferiore (58%).

Le imprese con compresenza di part time e full time (643.000 imprese con 10,8 milioni di dipendenti, di cui 2,9 part time) rappresentano la quasi totalità delle imprese maggiori e pesano per oltre l'80% anche sul totale delle imprese medio-piccole (10-49 dipendenti). La quota di dipendenti part time è in media pari al 27%, con le consuete differenze territoriali e settoriali: nelle imprese maggiori è mediamente attorno al 21-22% mentre per le piccole arriva al 44%; nel Sud e nelle Isole la quota di dipendenti part time è di poco inferiore al 40%. Netta è la correlazione tra quota di part time e di occupazione femminile: nelle imprese con quota di donne bassa (inferiore al 30%) l'incidenza del part time è pari al 14%; tale valore aumenta a 29% nelle imprese con quota media ed è del 48% nelle imprese con quota di donne alta (dal 70% in su). Quanto al regime medio di orario di part time, tende ad allungarsi con il crescere della dimensione d'impresa.

Se per alcune imprese il part time è una modalità di lavoro utilizzata in maniera marginale (pochi lavoratori part time), per altre è intensiva (molti lavoratori a tempo parziale) e in altre ancora la caratterizzazione è data da orari di lavoro solo marginalmente ridotti che quindi si avvicinano a normali prestazioni a full time (Tavola 2.9).

Nel dettaglio, tra le piccole imprese quelle con un'incidenza del part time fino al 32%¹⁴ sono il 33%; consistente è la quota (18%) di imprese con almeno tre quarti di lavoratori part time. Nel 52% delle piccole imprese il regime di part time risulta inferiore al 56%; è invece pari al 16% la quota di imprese dove il regime di part time

14 Tale soglia è stata scelta perché rappresenta le imprese con una incidenza media dei dipendenti a part time inferiore alla media complessiva che è pari nel 2018 al 32,3% (vedi tavola 2.7).

è prossimo a quello di full time (75% medio e oltre). Per le imprese maggiori quelle con un'incidenza del part time fino al 32% è pari al 67%, a testimonianza di una situazione radicalmente differente rispetto alle piccole imprese. La distribuzione dell'intensità media del part time si sposta invece verso regimi di orario più elevati: il 47% di queste imprese evidenzia un regime compreso tra il 57% e il 74% e il 16% sta oltre.

Tavola 2.8 Imprese per regime orario dei dipendenti e principali caratteristiche. Anno 2018 (valori assoluti e percentuali)

CARATTERISTICHE	Imprese	Dipendenti totali ^(a)	Dipendenti par time ^(a)	Imprese con solo part time		Imprese con dipendenti a full time e a part time				
				% sul totale delle imprese	% sul totale dei dipendenti a part time	Intensità media del pt	% sul totale delle imprese	% sul totale dei dipendenti a part time	Intensità media del pt	% sul totale dei dipendenti
Totale	1.630.665	13.090.261	3.773.665	33,7	23,6	60,7	39,4	76,4	59,0	26,7
CLASSE DIMENSIONALE										
Fino a 9 dipendenti	1.411.118	3.230.621	1.521.886	38,5	51,6	58,0	32,7	48,4	55,6	44,2
10-49 dipendenti	189.442	3.238.788	836.162	3,7	11,0	60,7	80,9	89,0	59,9	27,7
50-249 dipendenti	25.719	2.385.325	478.503	0,7	2,3	62,9	93,5	97,7	62,6	20,8
250 dipendenti e oltre	4.386	4.235.527	937.114	0,1	0,3	61,7	97,9	99,7	61,7	22,2
RIPARTIZIONE GEOGRAFICA										
Nord-ovest	439.131	4.626.253	1.124.516	27,9	16,7	61,8	41,2	83,3	60,6	23,7
Nord-est	332.902	3.067.488	809.583	26,6	16,9	61,6	45,6	83,1	60,5	25,7
Centro	353.490	2.946.376	815.741	35,8	25,5	61,4	39,6	74,5	59,5	24,6
Sud	349.669	1.755.296	718.282	41,8	34,3	57,2	34,0	65,7	55,0	37,1
Isole	155.473	694.849	305.544	42,4	36,7	58,1	33,1	63,3	56,0	39,5
SETTORE DI ATTIVITA'										
Industria in senso stretto	267.495	3.763.729	479.291	18,5	19,2	61,5	50,7	80,8	60,0	12,1
<i>Estrazione di minerali</i>	1.825	38.538	1.889	6,5	9,6	61,0	46,5	90,4	60,8	5,3
<i>Alimentari-tabacco</i>	50.674	380.269	118.117	38,4	31,7	60,7	47,9	68,3	58,1	25,5
<i>Tac (tessile abbigl.calz.)</i>	37.771	415.984	103.632	25,7	23,0	59,4	55,4	77,0	57,6	22,8
<i>Legno-mobili</i>	22.153	178.888	25.685	13,9	18,2	58,9	45,6	81,8	58,2	15,0
<i>Carta, chimica, altro manifatturiero</i>	90.158	1.402.746	126.440	11,9	13,1	62,1	51,6	86,9	61,4	9,3
<i>Metalmeccanico</i>	57.725	1.112.482	79.401	9,3	9,3	62,7	50,6	90,7	62,1	7,5
<i>Energia, gas, acqua</i>	7.189	234.822	24.129	15,7	8,3	67,3	54,1	91,7	66,4	10,2
Costruzioni	179.160	727.394	82.207	9,7	20,5	56,1	28,7	79,5	55,6	15,0
Commercio	370.007	2.043.098	780.157	39,3	26,6	61,4	37,7	73,4	59,6	35,2
Trasporti	56.312	958.048	151.570	17,1	12,8	62,3	44,3	87,2	61,2	15,9
Alloggio e ristorazione	232.924	1.160.737	633.305	41,3	28,8	56,9	48,2	71,2	55,1	48,9
Informazione e comunicazione	37.808	450.336	79.012	26,0	19,3	65,1	45,1	80,7	63,5	16,2
Attività finanziarie e assicurative	22.849	493.423	73.081	35,3	15,8	73,0	39,0	84,2	71,3	13,2
Servizi alle imprese (L-N)	206.730	1.849.844	788.922	40,4	17,5	57,6	36,1	82,5	57,1	40,7
Istruzione	18.760	354.268	101.585	38,0	20,5	63,3	50,7	79,5	60,8	24,7
Sanità e assistenza sociale	75.690	697.466	342.524	65,1	24,0	66,5	27,8	76,0	63,1	43,4
Altri servizi alla persona	25.711	153.320	64.338	42,0	31,0	60,2	40,7	69,0	57,5	37,8
Altre attività di servizi	106.785	403.162	185.075	49,1	40,6	62,2	32,3	59,4	58,5	38,2
Attività di famiglie, organizzazioni	30.434	35.438	12.599	34,9	82,2	58,1	9,1	17,8	53,7	36,1
% DI DONNE										
<30%	690.456	5.434.772	83.128.867	23,4	27,2	60,2	34,3	72,8	58,5	14,3
da 30% a 70%	341.100	5.011.889	1.515.273	19,9	13,3	60,6	66,0	86,7	59,6	28,8
oltre 70%	599.109	2.643.601	1.427.103	53,5	32,5	61,0	30,3	67,5	58,5	47,6

Fonte: Inps, archivi Uniemens
(a) Media annua dei dati mensili.

In sostanza una piccola minoranza dei dipendenti part time (8%) risulta impiegata in imprese che fanno un uso marginale del part time (pochi lavoratori, regime di orari molto ridotti); una minoranza ancora inferiore (3%) risulta occupata in imprese con maggioranza assoluta dei lavoratori part time e regimi di orario elevati (prossimi al full time): tra queste due polarità si trovano tutte le possibili combinazioni, con i condizionamenti della classe dimensionale già evidenziati sopra.

Tavola 2.9 Imprese e dipendenti per regime orario a part time e classe di dipendenti. Anno 2018 (valori assoluti e percentuali)

	Imprese				Dipendenti part time ^(a)					
	Totale	Regime orario medio part time			Totale	Totale	Regime orario medio part time			Totale
		fino al 56%	da 57% a 74%	75% e oltre			fino al 56%	da 57% a 74%	75% e oltre	
TOTALE										
a) fino a 32%	273.471	19,4	14,9	8,3	42,5	748.180	7,7	13,6	4,7	26,0
b) da 33% a 51%	149.558	11,1	8,3	3,9	23,3	462.023	5,0	9,0	2,1	16,0
c) da 52% a 74%	114.722	8,3	7,4	2,2	17,8	676.707	6,9	13,9	2,7	23,5
d) 75% e oltre	105.312	8,7	6,2	1,6	16,4	995.159	17,3	14,5	2,7	34,5
Totale	643.063	47,4	36,7	15,9	100,0	2.882.069	36,9	51,0	12,1	100,0
FINO A 9 DIP.										
a) fino a 32%	150.936	17,4	8,8	6,4	32,7	115.438	7,8	4,8	3,1	15,7
b) da 33% a 51%	129.683	14,2	9,0	4,9	28,1	170.172	10,8	8,6	3,7	23,1
c) da 52% a 74%	97.242	10,3	8,2	2,6	21,1	205.129	12,7	12,0	3,2	27,9
d) 75% e oltre	83.645	9,7	6,7	1,8	18,1	245.610	17,3	13,1	3,0	33,4
Totale	461.506	51,7	32,7	15,6	100,0	736.349	48,6	38,5	12,9	100,0
10 DIP. E PIU'										
a) fino a 32%	122.535	24,5	30,1	12,9	67,5	632.742	7,7	16,6	5,2	29,5
b) da 33% a 51%	19.875	3,0	6,5	1,4	10,9	291.851	3,0	9,1	1,5	13,6
c) da 52% a 74%	17.480	3,1	5,4	1,1	9,6	471.578	4,9	14,6	2,5	22,0
d) 75% e oltre	21.667	6,0	4,9	1,1	11,9	749.550	17,3	15,0	2,6	34,9
Totale	181.557	36,6	47,0	16,4	100,0	2.145.721	32,9	55,3	11,8	100,0

Fonte: Inps, archivi Uniemens
(a) Media annua dei dati mensili.

2.2.4 Part time e lavoro domestico

Il part time ha un ruolo rilevante nel lavoro domestico. Per documentarne l'incidenza un'elaborazione specifica è stata condotta con riferimento al quarto trimestre 2018 analizzando, distinti per colf e badanti, tutti gli 809.000 rapporti di lavoro in essere, per i quali è stata versata la prevista contribuzione. Data la possibile pluralità di rapporti di lavoro in capo al medesimo soggetto, il numero di lavoratori cui si riferiscono tali rapporti di lavoro è sensibilmente inferiore: si tratta di 680.000 occupati, per i quali la componente femminile pesa per il 90% e la componente straniera è pari al 70%. L'incidenza di rapporti di lavoro full time è pari al 19%, più elevata ovviamente per le badanti (38%) e, al suo interno, per la componente straniera (47%). All'opposto, il peso dei rapporti di lavoro inferiori alle 24 ore è minoritario per le badanti (21%, 11% per gli stranieri) mentre per le colf è di gran lunga la condizione più frequente (63%).

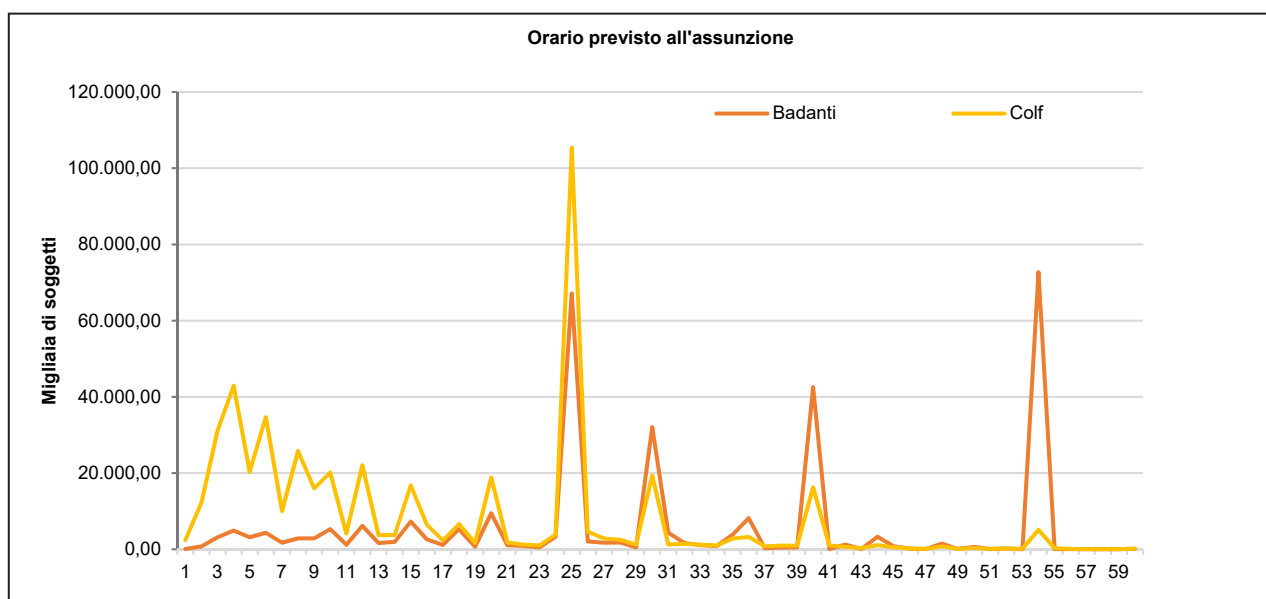
Nel dettaglio, si osservano specifici addensamenti che sottintendono anche le tipologie di utilizzo delle previsioni contrattuali: per le badanti è sulle 54 ore, come da orario massimo previsto nel caso di convivenza, e sono rilevanti pure gli addensamenti sulle 40 e 30 ore. Per le colf concentrazioni di rilievo si registrano per orari di poche ore alla settimana o per i multipli di cinque. Sia per colf che per badanti, infine, un addensamento di rilievo si registra sulle 25 ore che, non a caso, è l'orario contrattuale minimo che giustifica la convivenza.

Tavola 2.10 Rapporti di lavoro di badanti e colf per orario previsto nel contratto di assunzione. IV trimestre 2018
(valori assoluti e percentuali)

	Valori assoluti				Valori percentuali			
	Maschi	Femmine	TOTALE	di cui: stranieri	Maschi	Femmine	TOTALE	stranieri
BADANTI								
fino a 23 ore	6.273	62.821	69.094	26.317	21,0	26,2	21,4	10,9
da 24 a 39 ore	11.011	118.854	129.865	102.503	39,8	46,0	40,2	42,3
da 40 ore in su	6.662	117.218	123.880	113.664	39,2	27,8	38,4	46,9
Totale	23.946	298.893	322.839	242.484	100,0	100,0	100,0	100,0
COLF								
fino a 23 ore	31.906	272.652	304.558	206.668	64,7	48,8	62,5	59,8
da 24 a 39 ore	25.830	127.980	153.810	117.235	30,3	39,5	31,6	33,9
da 40 ore in su	7.673	21.062	28.735	21.957	5,0	11,7	5,9	6,3
Totale	65.409	421.694	487.103	345.860	100,0	100,0	100,0	100,0
TOTALE								
fino a 23 ore	38.179	335.473	373.652	232.985	46,6	42,7	46,1	39,6
da 24 a 39 ore	36.841	246.834	283.675	219.738	34,3	41,2	35,0	37,3
da 40 ore in su	14.335	138.280	152.615	135.621	19,2	16,0	18,8	23,1
Totale	89.355	720.587	809.942	588.344	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Inps, archivi lavoratori domestici

Figura 2.11 Rapporti di lavoro di badanti e colf per distribuzione dell'orario previsto nel contratto di assunzione. IV trimestre 2018 (valori assoluti)



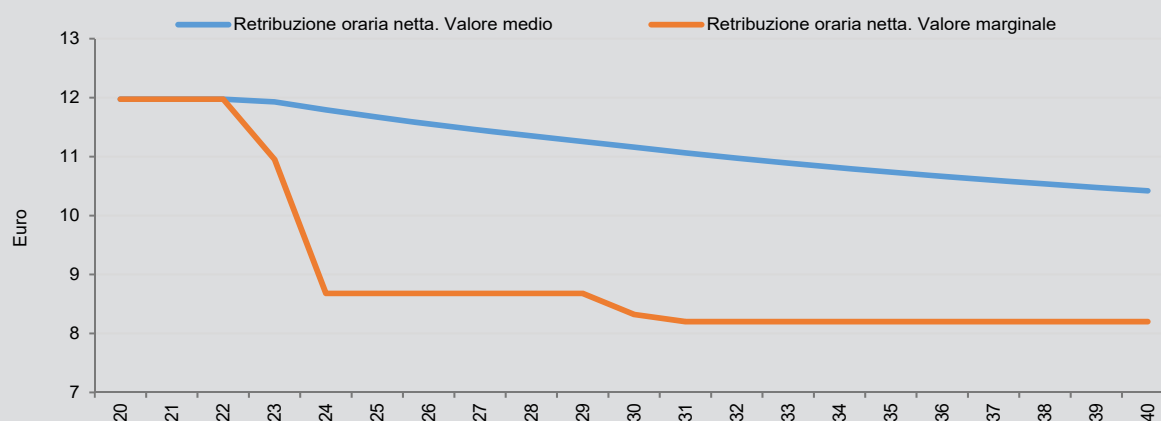
Fonte: Inps, archivi lavoratori domestici

Politiche del lavoro e part time

Lo sviluppo del part time, così evidente e incisivo, non ha tra le sue determinanti anche esplicite politiche di incentivazione alle aziende e/o ai lavoratori, raramente attivate e comunque insoddisfacenti¹. Dopo la prima regolazione, risalente agli anni '80, vi sono stati interventi per allineare, in misura precisamente proporzionale, il costo del lavoro². Anche in tema di politiche di invecchiamento attivo, ambito nel quale l'incentivo al part time potrebbe avere un significato preciso, i rari e circoscritti interventi in materia hanno avuto esiti modestissimi o nulli. Merita invece di essere segnalato l'incentivo implicito di cui può risultare avvantaggiato il lavoro part time, in ragione di aliquote fiscali medie più favorevoli e del riconoscimento di detrazioni di importo calante al crescere del reddito (ad es. per figli a carico). In particolare molte retribuzioni per un lavoratore part time ricadono nelle fasce di reddito basso, soggette a un prelievo fiscale che può facilmente essere "annullato" dalle detrazioni per lavoro e da altre detrazioni.

A scopo di esemplificazione si presenta la simulazione riferita a un commesso (impiego spesso interessato dal part time) con il contratto del commercio e l'inquadramento al quarto livello. Si tiene conto solo delle detrazioni essenziali e comuni: detrazioni per lavoro dipendente più il "bonus Renzi". La retribuzione lorda contrattuale annua per tale figura professionale è attualmente pari a 22.665 euro. In figura 1 sono esposti i risultati ottenuti, mettendo a confronto i guadagni orari netti, medi e marginali. Fino ad un part time pari a 24 ore (60% dell'orario contrattuale standard) il guadagno orario medio coincide con il guadagno orario marginale. Oltre tale soglia, per effetto della progressività delle aliquote fiscali, il guadagno orario medio risulta via via decrescente (passando da 12 euro l'ora fino a 24 ore a 10,4 euro l'ora per la quarantesima ora) mentre il guadagno orario marginale risulta drasticamente inferiore (8,2 euro anziché 12 oltre la soglia delle 24 ore). Possiamo calcolare che nel caso di un part time di 24 ore, a fronte di un "risparmio" nell'impegno lavorativo pari al 40%, la perdita di reddito annuo è contenuta al 31,5%. Ciò costituisce un potenziale disincentivo³, per i lavoratori part time, ad aumentare la loro offerta di tempo di lavoro⁴.

Figura 1 Guadagni orari medi e marginali in funzione dell'orario di lavoro a part-time. Retribuzione base di un impiegato di 4° livello del commercio (valori assoluti in euro)



- 1 Un caso recente di policy incentivante è il c.d. part time agevolato, previsto in via sperimentale dalla legge di stabilità 2016 e rivolto ai lavoratori di-pendenti privati che raggiungono i requisiti anagrafici per la pensione di vecchiaia entro il 31.12.2018 e che sono già in possesso di quelli minimi contributivi. La policy ha avuto un impatto trascurabile (in parte documentato nel XV Rapporto Annuale Inps, pag. 120).
- 2 Rimodulando in particolare alcuni costi parametrati su base giornaliera, il cui importo risultava penalizzante per il part time (es. il premio Inail).
- 3 Soprattutto nei casi in cui il lavoratore part time porta in casa il secondo reddito. Sul nesso tra lavoro a part time e condizioni occupazionali complessive del nucleo familiare cfr. I. Fellini, E. Reyneri, "Evoluzione dell'occupazione: intensità, polarizzazione e soddisfazione del lavoro", in Cnel, Rapporto su Mercato del lavoro e contrattazione collettiva 2018-2019, Roma, 2019.
- 4 Disincentivi che invece non valgono ai fini pensionistici, perché in tal caso i contributi previdenziali - sia a carico del lavoratore che del datore di lavoro - sono sempre proporzionali all'importo della retribuzione lorda.

2.3 Alcune considerazioni conclusive

La crescita significativa del part time in Italia, rilevante anche a confronto con altri paesi, è stata determinata da diversi fattori e può essere utilizzata come cartina di tornasole di generali trasformazioni del mercato del lavoro con conseguenti ricadute, non di segno univoco, sulla qualità del lavoro e della vita dei lavoratori.

Il part time volontario è l'esito per alcuni lavoratori di una libera scelta di vita (*first best*) mentre per altri è la risposta trovata alla necessità di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro causati da cambiamenti demografici, riduzione del numero medio di componenti della famiglia, femminilizzazione dell'occupazione, insomma una scelta quasi obbligata (*second best*) per risolvere concretissimi problemi di vita quotidiana.

Il part time involontario è dovuto a difficoltà della domanda e rivela le dimensioni dell'offerta inutilizzata, rappresentando una mezza occupazione ma anche una mezza disoccupazione. Sotto il profilo ciclico, però, la diffusione del part time in fasi negative può indicare una strategia, a livello sia micro (a scala di impresa) che macro (a scala di mercato del lavoro), per contenere l'esclusione dei lavoratori dalla produzione (*labour hoarding*) e ridurre quindi la perdita di competenze, applicando, seppur difensivamente, l'indicazione egualitaria "lavorare meno lavorare tutti".

Al riguardo, è stato effettuato anche uno studio volto a testare l'ipotesi di un possibile "effetto travaso" dall'utilizzo della Cig a quello del part time, nella sua possibile funzione di *labour hoarding* sopra ricordata. Lo studio non ha prodotto evidenze significative. In particolare, i settori economici con il maggiore utilizzo di Cig (industria) sono differenti da quelli con il maggiore utilizzo di part time (alloggi e ristorazione, servizi alle imprese, sanità). La forte diminuzione delle ore autorizzate di Cig tra il 2014 e il 2018 è da ricondurre alla ripresa economica, e in parte anche a un utilizzo più cauto da parte delle imprese, dovuto agli elevati costi introdotti dal D.lgs n.148/2015 per il ricorso alla prestazione.

In molti casi il part time, magari a tempo determinato, è la soluzione operativa che le imprese – si pensi al settore alloggio e ristorazione – hanno individuato tra le possibili "contromosse" a una regolazione (dalla legge 92/2012 sulle collaborazioni eterodirette al decreto dignità, passando per l'epocale abolizione dei voucher) sempre più restrittiva sui contratti temporanei.¹⁵

Da queste evidenze emergono almeno due indicazioni: la necessità di maggiori controlli, l'urgenza di dare risposta alla grande questione del costo del lavoro. Questi diversi significati associabili al part time – tanto più quando esso caratterizza un rapporto di lavoro a tempo indeterminato (com'è nella maggioranza dei casi) – possono spiegare la minor attenzione dedicata al part time rispetto, invece, alla diffusione dei rapporti di lavoro temporanei, in passato più ampiamente analizzata e più facilmente stigmatizzata.

15 Sul tema della flessibilità gestionale della domanda di lavoro e degli andamenti nei contratti con orario ridotto durante la crisi economica, si veda la raccolta di approfondimenti: "La qualità del lavoro durante la crisi economica", collana I libri del Fondo Sociale Europeo, ISFOL, giugno 2016.

Riferimenti bibliografici

- Anastasia B., Maschio S., *La qualità dei dati Silv sull'orario di lavoro*, collana Tempi & Metodi, maggio 2017.
- Bertazzon L., *Sulle dinamiche del lavoro part time: evidenze statistiche e questioni aperte*, collana I tartufi, 46, maggio 2017.
- Borzaga C., *Part-time o short full-time? Un'analisi su microdati dell'offerta di lavoro femminile*, Lavoro e relazioni industriali, 1, 1997.
- Fellini I., Reyneri E., "Evoluzione dell'occupazione: intensità, polarizzazione e soddisfazione del lavoro", in Cnel, *Rapporto su Mercato del lavoro e contrattazione collettiva 2018-2019*, Roma, 2019.
- Gambuzza M., *Caratteristiche strutturali e linee evolutive del lavoro part time in Veneto*, collana I tartufi, 30, novembre 2008, in www.venetolavoro.it.
- Inps. 2016. *XV Rapporto annuale*, Roma.
- Isfol. 2016. La qualità del lavoro durante la crisi economica, in *I libri del Fondo Sociale Europeo*, giugno 2016.
- Istat. 2013. *Rapporto annuale 2013. La situazione del Paese*. Roma.
- Istat. 2019. "Il contributo del part time all'occupazione" in *Il Mercato del lavoro. Il trimestre 2019*. Statistica Flash, 12 settembre 2019.

CAPITOLO 3

LE CESSAZIONI DEI RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO: CONSISTENZE, DINAMICA DEI LICENZIAMENTI E ACCESSO ALLA NASPI¹

Il capitolo analizza la consistenza dei licenziamenti relativi ai rapporti di lavoro a tempo indeterminato e la relativa dinamica osservata per il periodo 2014-2018, soffermandosi anche sull'incidenza del successivo passaggio a uno stato di disoccupazione indennizzata.

I licenziamenti relativi a rapporti di lavoro a tempo indeterminato – comprensivi sia di quelli per ragioni disciplinari sia di quelli per ragioni economiche – sono passati da 647.000 nel 2014 a 579.000 nel 2018. La tendenza alla contrazione è risultata continua nel periodo osservato, con l'eccezione del 2016, anno in cui l'introduzione delle dimissioni on line, comportando un adattamento alla nuova normativa, ha determinato un'alterazione della distribuzione delle causali di cessazione, con un contestuale recupero – rivelatosi transitorio - dei licenziamenti sulle dimissioni.

La quota di licenziamenti sul totale delle cessazioni nel 2018 è risultata pari al 36% contro il 42% nel 2016; specularmente le dimissioni hanno pesato per il 53% nel 2018 e per il 47% nel 2016.

La riduzione tendenziale dei licenziamenti risulta aver interessato soprattutto la manodopera italiana. La gran parte dei licenziamenti è motivata da ragioni economiche; l'incidenza dei licenziamenti disciplinari risulta comunque in crescita essendo passata, sul totale dei licenziamenti, dal 7,4% del 2014 al 13% del 2018. La maggior parte dei licenziamenti avviene nelle piccole imprese (62% nel 2018). In generale, nel 2018 i datori di lavoro che hanno compiuto licenziamenti di dipendenti con contratto a tempo indeterminato, in calo del 4,8% rispetto all'anno precedente, hanno anche attivato 680 mila contratti a tempo indeterminato, in ragione di 1,2 rispetto ai licenziamenti effettuati (0,7 nelle piccole imprese e 2,0 in quelle più grandi).

I lavoratori licenziati sia per ragioni economiche che disciplinari, in presenza dei requisiti contributivi e lavorativi richiesti, possono accedere alla NASpi, lo strumento di sostegno al reddito dei disoccupati entrato in vigore nel 2015, che ha unificato i diversi strumenti esistenti. Il tasso di *take up* rispetto alla NASpi, misurato per gli anni 2016-2018, oscilla attorno al 60%. Il mancato accesso alla NASpi è motivato essenzialmente dal tempestivo ricollocamento al lavoro che interessa circa il 30% dei lavoratori licenziati. Nella quota residua (attorno al 10%) si addensano, dal punto di vista anagrafico, soprattutto lavoratori stranieri; quanto alle caratteristiche del rapporto di lavoro concluso con il licenziamento è consistente la quota di part time come pure la quota di rapporti di lavoro di breve durata (in cui sono inclusi anche i licenziamenti intervenuti nel periodo di prova): nel 2018 oltre un terzo dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato interrotti per licenziamento ha la durata inferiore a un anno; i licenziamenti entro tre mesi dall'assunzione sono più frequenti tra i giovani fino a 29 anni (18,8% in confronto al 10,8% del totale).

¹ Il capitolo 3 è stato redatto da Leda Accosta, Bruno Anastasia, Libero Calvitto, Elisabetta Di Tommaso, Rosanna Franchini, Giulio Mattioni, Oreste Nazzaro.

3.1 Le cessazioni dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato

Nel 2018 le cessazioni dei rapporti di lavoro dipendente hanno riguardato 1,6 milioni di contratti a tempo indeterminato (Tavola 3.1)², con un aumento pari al +2,0% rispetto all'anno precedente, ma con ritmi di crescita inferiori a quelli del 2017 quando, dopo il calo osservato nel 2016 (-5,0%), legato probabilmente ad una maggiore durata dei rapporti di lavoro in concomitanza con gli sgravi contributivi prima triennali e poi biennali (Legge n.190/2014 e Legge n.208/2015), la loro crescita annua era stata pari al 2,5%.

La maggiore quota di cessazioni dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato (53,1% del totale) si riscontra per dimissioni volontarie del lavoratore che, rispetto all'anno precedente, crescono del 7,6% (+60 mila unità; Tavola 3.1). I licenziamenti rappresentano il 36,3% del totale con una riduzione di 3,0 punti percentuali rispetto al 2017 e di 6,0 punti percentuali rispetto al 2014, calo che interessa in misura superiore gli uomini rispetto alle donne. La tipologia prevalente di licenziamento è rappresentata da licenziamenti per giustificato motivo oggettivo (licenziamenti economici) che nel 2018 rappresentano il 31,6% del totale delle cessazioni dei rapporti a tempo indeterminato e costituiscono l'87,0% delle motivazioni di licenziamento.

Tavola 3.1 Cessazioni di rapporti di lavoro dipendente a tempo indeterminato per cause di cessazione. Anni 2014-2018 (valori assoluti in migliaia, valori e variazioni percentuali)

CAUSE DI CESSAZIONE	2014	2015	2016	2017	2018	Variazione % 2018-2014	Variazione % 2018-2017
Licenziamenti	42,3	37,8	42,4	39,3	36,3	-10,5	-5,8
<i>Licenziamenti economici</i>	39,2	34,5	37,8	34,7	31,6	-16,0	-7,1
<i>Licenziamenti disciplinari</i>	3,1	3,3	4,6	4,7	4,7	58,4	3,9
Risoluzione cons.	1,7	1,6	1,7	1,5	2,2	33,9	46,0
Dimissioni giusta causa	0,9	1,2	1,2	1,1	1,0	7,3	-6,3
Dimissioni	47,6	51,0	47,5	50,3	53,1	16,1	7,6
Altre cause	7,4	8,5	7,3	7,8	7,4	4,8	-2,2
Totale	1.529	1.605	1.525	1.562	1.594	4,2	2,0

Fonte: Ministero del lavoro e delle politiche sociali (Comunicazioni obbligatorie SISCO) e Inps (Uniemens)

L'andamento tendenziale del complesso delle cessazioni è confermato, anche se con tassi di variazione superiori, per le dimissioni volontarie del lavoratore. Nel 2018, queste mostrano, infatti, un incremento del 7,6% rispetto all'anno precedente (con un tasso medio annuo nel periodo pari a +4,0%).

I licenziamenti seguono, invece, un andamento diametralmente opposto: nel 2015 diminuiscono del 6,3%, probabilmente per effetto dei provvedimenti sulla decontribuzione, aumentano nel 2016 (+6,6%), e continuano a diminuire nel 2017 e nel 2018 (-4,9% e -5,8%, rispettivamente). Durante il periodo 2014-2018 la loro dinamica tendenziale registra una diminuzione del 10,5%, con un tasso medio annuo pari a -2,6%, e la loro quota sul totale diminuisce di 6 punti, passando dal 42,3% nel 2014 al 36,3% nel 2018. Tuttavia, tale andamento caratterizza prevalentemente i licenziamenti di natura economica in quanto per quelli di tipo disciplinare, in tutto il periodo osservato, si registrano tassi di variazione positiva seppure in calo dopo il picco osservato nel 2016 (+23,4%).

Nel 2018 si registrano tassi di crescita di segno opposto alla media per le dimissioni per giusta causa (-6,3%), mentre tassi di molto superiore alla media si ottengono per le risoluzioni consensuali (+46,0% in un anno).

2 L'universo preso in esame fa riferimento ad una fonte integrata di dati, Uniemens (Inps) e SISCO (Ministero del lavoro e delle politiche sociali) e fa riferimento al lavoro dipendente privato, ad esclusione del lavoro domestico e degli operai agricoli. L'integrazione dei dati ha riguardato i datori di lavoro che nel periodo in esame (2014-2018) hanno licenziato almeno un lavoratore dipendente assunto con contratto a tempo indeterminato. Per tutti gli altri datori, la fonte dati per l'analisi dei dati è quella del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Nell'arco del periodo in esame, la composizione dei licenziamenti per caratteristiche socio-demografiche rimane in linea generale pressoché invariata (Tavola 3.3). In particolare, nel 2018 la maggior parte dei licenziamenti interessa gli uomini (63,2% del totale), riguarda rapporti di lavoro di cittadini italiani (75,5%), con un'età compresa tra 30 e 50 anni (56,9%), per lo più instaurati con datori di lavoro localizzati nelle regioni del Mezzogiorno (41,6%), in attività relative al settore dei servizi di mercato (50,2%). Nella maggior parte dei casi si tratta di licenziamenti corrispondenti a rapporti di lavoro con una durata effettiva superiore a 36 mesi (36,5%) e, come già detto, per lo più dettati da ragioni relative all'organizzazione dell'attività imprenditoriale, anche se nel periodo considerato la quota dei licenziamenti di tipo economico è via via diminuita, passando dal 92,6% del 2014 all'87,0% del 2018.

Il calo è leggermente maggiore per gli eventi di licenziamento che interessano i cittadini stranieri (-6,5%, contro -5,6% per i cittadini italiani) che nel 2018 rappresentano il 24,5% del totale.

Nel periodo in esame la maggior parte dei licenziamenti si riferisce a lavoratori con età compresa tra 30 e 50 anni. Rispetto all'anno precedente diminuiscono in misura maggiore i licenziamenti dei lavoratori più giovani (fino a 29 anni) per i quali si registra un tasso pari a -12,2%. Per contro, aumentano i licenziamenti dei lavoratori più anziani (+1,3%).

La diminuzione del volume complessivo dei licenziamenti (-5,8%) si riflette in tutte le ripartizioni territoriali e corrisponde a una variazione tendenziale negativa che nel 2018 registra i valori più alti al Nord (-7,2%) rispetto al Centro e al Mezzogiorno (-4,9%, in entrambi i casi). In generale, il maggiore contributo alla diminuzione dei licenziamenti proviene dalle regioni del Nord che nel complesso rappresenta il 47,6% della variazione assoluta nazionale.

Per ciò che riguarda il settore di attività economica nel 2018, i licenziamenti diminuiscono in tutti i settori e in particolar modo nel settore delle Costruzioni dove i licenziamenti crollano del 10,9% in linea con la diminuzione registrata già nel 2017 (-11,3%) dopo l'aumento verificatosi nel 2016 (+4,7%).

Con riferimento alla dimensione aziendale del datore di lavoro, espressa in numero di lavoratori dipendenti, la maggior parte dei licenziamenti viene effettuata da parte dei datori con meno di 15 dipendenti (62,0%). Guardando, invece, alla durata effettiva dei rapporti di lavoro cessati a causa di licenziamento, si osserva che il 36,3% dei contratti di lavoro a tempo indeterminato interrotti per licenziamento ha avuto una durata effettiva non superiore a 12 mesi, mentre per il 36,5% dei casi il licenziamento è sopraggiunto non prima di 36 mesi di durata effettiva. Si rileva altresì che il 13,9% dei licenziamenti si riferisce a rapporti di lavoro di breve durata effettiva, interrotti cioè entro 3 mesi dalla loro attivazione. Per questi ultimi, rispetto al 2017, si registra una diminuzione del 5,8% (pari al tasso medio annuo). Il calo maggiore dei licenziamenti si è avuto in corrispondenza dei contratti con una durata effettiva compresa tra 13 e 24 mesi (-23,0%) mentre si registra un aumento per quei contratti a tempo indeterminato che a causa del licenziamento dei lavoratori sono stati interrotti tra 25 e 36 mesi dalla loro attivazione (+3,2%).

Tavola 3.2 Dipendenti licenziati con rapporti di lavoro a tempo indeterminato. Anni 2014-2018 (valori assoluti in migliaia, variazioni percentuali)

CARATTERISTICHE	2014	2015	2016	2017	2018	Variazione % 2018-2014	Variazione % 2018-2017
SESSO							
Maschi	424	385	416	393	366	-13,5	-6,8
Femmine	223	221	230	221	213	-4,8	-3,9
CITTADINANZA							
Italiano	533	491	496	463	437	-18,0	-5,6
Straniero	114	115	150	151	142	24,4	-6,3
CLASSE DI ETÀ							
Fino a 29	86	87	102	94	83	-4,1	-12,2
30-50	385	364	380	356	330	-14,3	-7,4
51 e oltre	176	154	164	165	167	-5,4	1,3
AREA GEOGRAFICA							
Nord	253	235	250	236	219	-13,6	-7,2
Centro	121	113	129	125	119	-2,0	-4,9
Mezzogiorno	272	258	266	254	241	-11,5	-4,9
Eestero	0	0	0	0	0	63,0	-2,0
SETTORE DI ATTIVITÀ							
Agricoltura	2	2	2	2	2	7,9	-6,7
Industria in senso stretto	172	122	129	122	118	-31,3	-3,2
Costruzioni	152	143	150	133	118	-22,5	-10,9
Servizi di Mercato	276	289	311	304	290	5,3	-4,6
Altri servizi	45	50	55	53	50	11,4	-5,4
CLASSE DI DURATA (MESI)							
Fino a 3 mesi	74	83	92	86	81	8,4	-5,8
4-6 mesi	51	59	68	59	54	6,1	-9,5
7-12 mesi	65	74	101	81	76	16,6	-6,1
13-24 mesi	82	75	105	113	87	5,5	-23,0
25-36 mesi	57	52	48	68	70	22,6	3,2
Oltre 36 mesi	317	262	233	208	211	-33,3	1,9
CLASSE DIMENSIONALE							
Fino a 15 dipendenti	385	391	412	387	359	-6,7	-7,2
Oltre 15 dipendenti	262	215	234	227	220	-16,1	-3,3
MOTIVO DI CESSAZIONE							
Licenziamenti economici	599	553	576	542	503	-16,0	-7,1
Licenziamenti disciplinari	48	53	70	73	75	58,4	3,9
Totale	647	606	646	614	579	-10,5	-5,8

Fonte: Ministero del lavoro e delle politiche sociali (Comunicazioni obbligatorie SISCO) e Inps (Uniemens)

Nell'arco del periodo considerato, il numero medio di licenziamenti pro capite è sempre pari a 1,2 per cui il profilo dei lavoratori interessati da eventi di licenziamento rispecchia in generale quello appena descritto senza particolari differenze.

Per ciò che riguarda la professione dei lavoratori (Tavola 3.3), nel 2018 la maggior parte degli individui interessati da eventi di licenziamento ha livelli di competenza medi³ (69,9%), associati per lo più alle professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi di alloggio e ristorazione. Una quota pari al 19,8% (in aumento di 1,7 punti rispetto al 2014) è riferita a lavoratori con livelli bassi di competenza, relativi alle professioni non qualificate. I lavoratori licenziati e impiegati in professioni caratterizzate da un maggior livello di competenza (alto e medio alto) raggiungono una quota pari al 10,4%; la quota dei lavoratori licenziati con professioni tecniche (livello di competenza medio-alto) tende a diminuire nel corso degli anni considerati, passando dall'8,5% del 2014 al 7,2% del 2018.

3 I livelli di competenza qui richiamati fanno riferimento alla classificazione nazionale delle professioni (CP2011) transcodificata secondo la classificazione internazionale delle professioni (ISCO08) e raggruppata attraverso la classificazione Ilo.

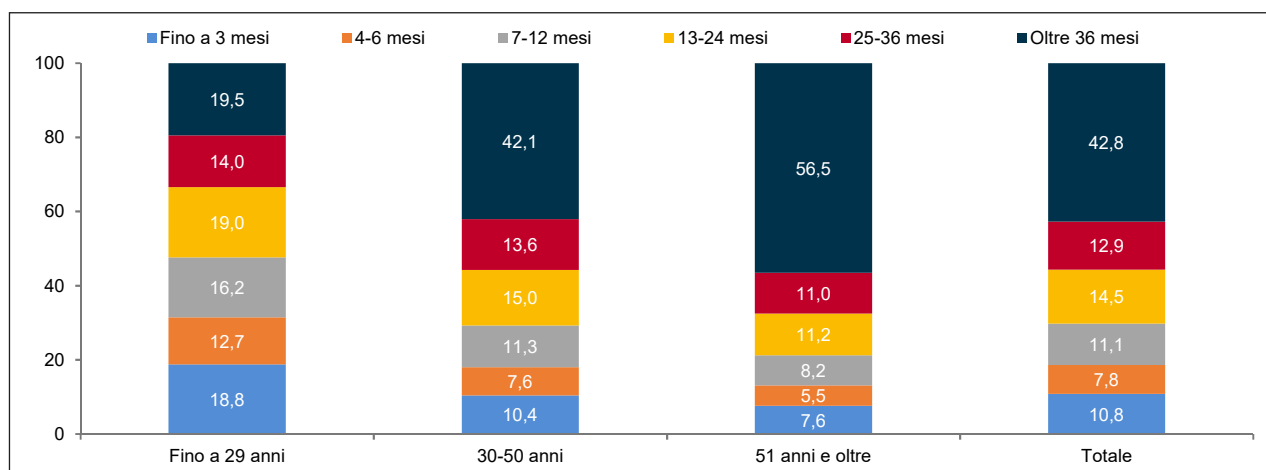
Tavola 3.3 Dipendenti licenziati con rapporti di lavoro dipendente a tempo indeterminato per tipologia di licenziamento e livello di competenza. Anni 2014-2018 (valori e variazioni percentuali)

TIPOLOGIA LICENZIAMENTO	2014	2015	2016	2017	2018	Variazione % 2018-2017
LICENZIAMENTI ECONOMICI						
Alto	3,0	3,1	3,0	3,1	3,2	-4,8
Medio-alto	8,6	7,9	7,4	7,3	7,4	-6,3
Medio	70,5	70,3	69,9	69,7	69,5	-7,6
Basso	18,0	18,6	19,7	19,9	19,9	-7,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	-7,4
LICENZIAMENTI DISCIPLINARI						
Alto	3,0	3,0	2,9	2,8	2,8	2,9
Medio-alto	7,6	7,3	6,3	6,4	6,4	3,4
Medio	70,6	71,1	71,3	72,0	72,0	3,3
Basso	18,8	18,5	19,5	18,7	18,7	3,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	3,3
TOTALE LICENZIAMENTI						
Alto	3,0	3,1	3,0	3,1	3,1	-4,0
Medio-alto	8,5	7,9	7,3	7,2	7,2	-5,3
Medio	70,5	70,4	70,1	70,0	69,9	-6,2
Basso	18,0	18,6	19,6	19,8	19,8	-6,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	-6,1

Fonte: Ministero del lavoro e delle politiche sociali (Comunicazioni obbligatorie SISCO) e Inps (Uniemens)

Per tutte le classi di età, fatta eccezione per i più giovani, nel 2018 il licenziamento arriva, nella maggior parte dei casi dopo 36 mesi dall'attivazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato (Figura 3.1). Per i lavoratori fino a 29 anni di età, invece, il licenziamento sopraggiunge entro un anno dall'assunzione (47,6%) e in particolare nei primi tre mesi di lavoro (18,8% a fronte del valore medio pari a 10,8%).

Per ciò che riguarda l'area geografica in cui è localizzato il datore di lavoro (Figura 3.2), nel Mezzogiorno per la maggior parte dei lavoratori licenziati il rapporto di lavoro a tempo indeterminato ha avuto una durata non superiore a 12 mesi (36,5% contro il 29,8% del totale). Nelle aree del Centro e del Nord, invece, la maggior parte dei licenziati risultava titolare di rapporti di lunga durata effettiva, superiore a 36 mesi (rispettivamente 49,9% e 45,1% contro il 34,3% del Mezzogiorno). Il licenziamento di lavoratori entro 12 mesi dall'attivazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato è, inoltre, più frequente nelle imprese di piccole dimensioni, fino a 15 dipendenti (33,6% contro il 23,6% delle più grandi), per le quali è maggiore in termini relativi anche la quota di lavoratori licenziati tra i 13 e 36 mesi dall'assunzione (Figura 3.3).

Figura 3.1 Dipendenti licenziati per classe di età e durata in mesi del rapporto di lavoro. Anno 2018 (valori percentuali)

Fonte: Ministero del lavoro e delle politiche sociali (Comunicazioni obbligatorie SISCO) e Inps (Uniemens)

Figura 3.2 Dipendenti licenziati per area geografica e durata in mesi del rapporto di lavoro. Anno 2018 (valori percentuali)

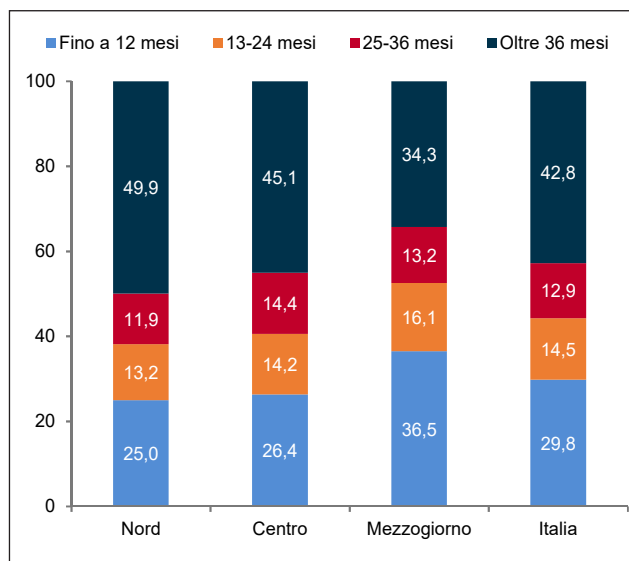
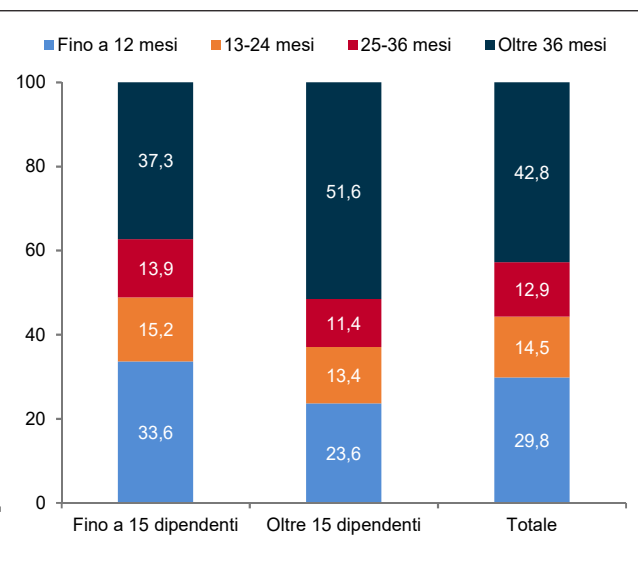


Figura 3.3 Dipendenti licenziati per dimensione aziendale e durata in mesi del rapporto di lavoro. Anno 2018 (valori percentuali)



Fonte: Ministero del lavoro e delle politiche sociali (Comunicazioni obbligatorie SISCO) e Inps (Uniemens)

Nel 2018, i datori di lavoro che hanno compiuto licenziamenti di dipendenti con contratto a tempo indeterminato sono 240 mila e, nel complesso, hanno movimentato 4 milioni e 996 mila cessazioni, in aumento dello 0,5% in un anno. Di essi, solo una parte (67,8%, in aumento di 7,4 punti rispetto al 2014) ha effettuato anche attivazioni, per un totale di 4 milioni e 876 mila (Tavola 3.4). Nella dinamica tendenziale di attivazioni e cessazioni relativa agli anni precedenti, nel 2017 le cessazioni crescono a un tasso superiore a quello delle attivazioni (+16,0% contro il 13,2%), mentre nel 2016 si registra un aumento più marcato per le attivazioni (+9,4%) che per le cessazioni (+5,5%), successivo al significativo aumento osservato nel 2015 (+14,4% le attivazioni e +8,9% le cessazioni). In particolare, per le attivazioni dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato il 2016 è caratterizzato da un calo sostenuto rispetto all'anno precedente, soprattutto per le imprese con più di 15 dipendenti. Tale diminuzione è

Tavola 3.4 Attivazioni e cessazioni dei datori di lavoro con almeno un licenziamento di contratti a tempo indeterminato per classe di dimensione di impresa. Anni 2014-2018 (valori assoluti in migliaia e variazioni percentuali)

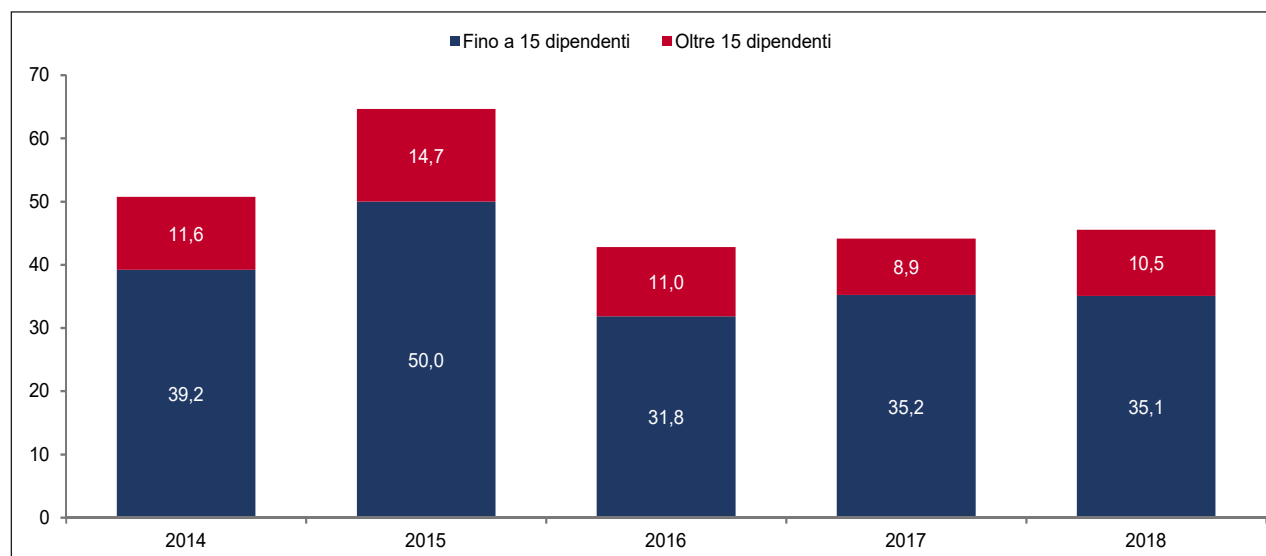
	Valori assoluti in migliaia					Variazioni tendenziali percentuali			
	2014	2015	2016	2017	2018	2015	2016	2017	2018
ATTIVAZIONI									
Fino a 15 dipendenti	619	655	867	709	687	5,7	32,5	-18,3	-3,0
Oltre 15 dipendenti	2.805	3.264	3.420	4.143	4.189	16,3	4,8	21,1	1,1
Totale	3.425	3.918	4.287	4.851	4.876	14,4	9,4	13,2	0,5
<i>di cui a tempo indeterminato</i>									
Fino a 15 dipendenti	243	327	276	249	241	34,8	-15,5	-9,7	-3,4
Oltre 15 dipendenti	324	478	375	371	439	47,6	-21,6	-1,2	18,4
Totale	567	805	651	620	680	42,1	-19,1	-4,8	9,7
CESSAZIONI									
Fino a 15 dipendenti	869	850	867	916	891	-2,1	2,0	5,6	-2,7
Oltre 15 dipendenti	2.865	3.215	3.420	4.058	4.105	12,2	6,4	18,7	1,2
Totale	3.734	4.065	4.287	4.974	4.996	8,9	5,5	16,0	0,5
<i>di cui a tempo indeterminato</i>									
Fino a 15 dipendenti	497	521	535	501	471	4,7	2,7	-6,2	-6,0
Oltre 15 dipendenti	505	507	515	556	578	0,5	1,5	8,0	3,9
Totale	1.002	1.028	1.049	1.057	1.049	2,6	2,1	0,8	-0,8

Fonte: Ministero del lavoro e delle politiche sociali (Comunicazioni obbligatorie SISCO) e Inps (Uniemens)

connessa, in particolar modo per le attivazioni, al notevole aumento avvenuto eccezionalmente l'anno precedente proprio per i contratti a tempo indeterminato, a seguito degli incentivi contributivi previsti per tali tipi di contratti.

Nel 2018, i datori di lavoro considerati hanno attivato 680 mila contratti a tempo indeterminato, in aumento del 9,7% rispetto al 2017, quando si osservava un calo annuo pari al 4,8%. Tra le imprese fino a 15 dipendenti la quota delle attivazioni dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato è pari al 35,1% del totale attivazioni mentre tra le imprese con oltre 15 dipendenti tale quota scende al 10,5% (Figura 3.4).

Figura 3.4 Incidenza delle attivazioni a tempo indeterminato sul totale attivazioni per classe di dimensione di impresa. Anni 2014-2018 (valori percentuali)



Fonte: Ministero del lavoro e delle politiche sociali (Comunicazioni obbligatorie SISCO) e Inps (Uniemens)

Anche negli anni precedenti la quota delle attivazioni a tempo indeterminato è superiore per le imprese di minore dimensione, con maggiore evidenza nel 2015 quando per queste imprese un rapporto di lavoro su due è stato attivato con contratto a tempo indeterminato. In generale, la crescita del 2018 è spiegata esclusivamente dalle imprese con più di 15 dipendenti, che hanno contribuito all'incremento con 680 mila attivazioni (+60 mila, pari a +18,4%), mentre per le imprese fino a 15 dipendenti si osserva un calo di 8 mila attivazioni (-3,4%; Tavola 3.4). Per gli anni precedenti si registra, invece, un calo delle attivazioni dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato: pari a -19,1% nel 2016 dopo la crescita eccezionale verificatasi nel 2015 (+42,1%). Per i datori di lavoro che hanno licenziato almeno un lavoratore assunto con contratto a tempo indeterminato nel 2018 si registra un lieve calo delle cessazioni (-0,8%), in linea con la progressiva diminuzione dei tassi di crescita registrati negli anni precedenti.

Dal confronto tra i datori che nel periodo hanno licenziato almeno un lavoratore assunto con contratto a tempo indeterminato (per brevità datori di tipo A) e quelli che non ne hanno effettuato (datori di tipo B) emerge che per i primi è più elevata la quota di attivazioni dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato (13,9% a fronte dell'11,4% per i datori di tipo B) e quella relativa ai lavoratori più giovani (32,9% contro il 26,7% per i datori di tipo B) (Figure 3.5 e 3.6). In generale, tali differenze sono in diminuzione nel periodo osservato, soprattutto per le attivazioni a tempo indeterminato (5,2 punti percentuali nel 2014 e 2,5 punti nel 2018).

Per contro, l'incidenza delle attivazioni dei rapporti di lavoro a tempo determinato e quella relativa alle attivazioni effettuate nei confronti dei lavoratori meno giovani, e con maggiore evidenza per gli ultracinquantenni, risulta maggiore per i datori che nel periodo non hanno licenziato alcun lavoratore a tempo indeterminato.

Figura 3.5 Incidenza percentuale delle attivazioni per tipologia del datore di lavoro e carattere dell'occupazione. Anni 2014-2018 (differenza in punti percentuali) (a)

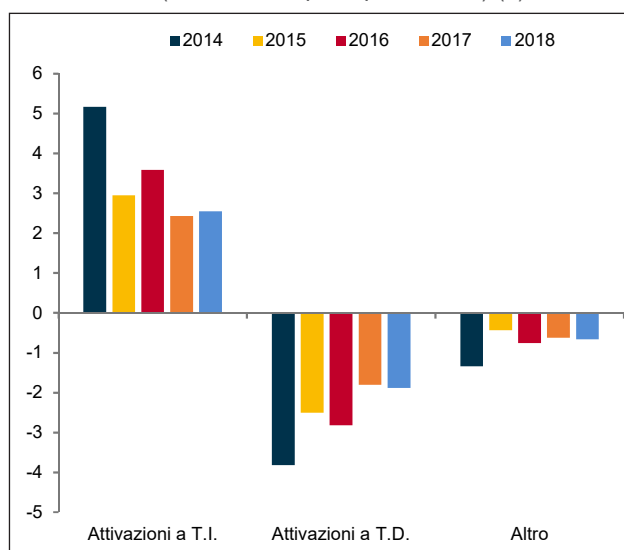
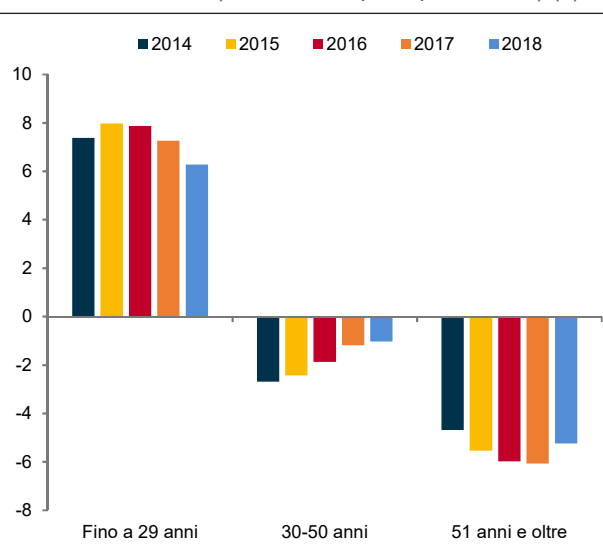


Figura 3.6 Incidenza percentuale delle attivazioni per tipologia del datore di lavoro e classe di età del lavoratore. Anni 2014-2018 (differenza in punti percentuali) (a)



Fonte: Ministero del lavoro e delle politiche sociali (Comunicazioni obbligatorie SISCO) e Inps (Uniemens)

a) Differenza tra incidenza dei Datori di tipo A e incidenza dei Datori di tipo B

3.2 Dopo il licenziamento: accesso alla NASpl, ricollocamento o eclissi?

Obiettivo di questo paragrafo è documentare quanto accade dopo il licenziamento nei contratti a tempo indeterminato e, innanzitutto, quale sia il tasso di *take up*⁴ rispetto alle cosiddette “politiche passive”, vale a dire i trasferimenti economici a favore dei disoccupati. Per ciascun evento di licenziamento identificheremo il percorso immediatamente successivo, come è possibile rilevare dall’integrazione delle banche dati amministrative:

- l’accesso⁵ alla NASpl: a seguito del Jobs Act⁶ dal 1 maggio 2015 la Nuova Assicurazione Sociale per l’Impiego (NASpl) è divenuta lo strumento pressoché universale finalizzato al sostegno del reddito dei disoccupati⁷;
- il rientro tra gli occupati (ricollocamento): si considerano i primi tre mesi successivi al licenziamento (i tre quarti di tali ricollocazioni sono intervenute entro un mese dal licenziamento)⁸.

Questi due percorsi non esauriscono la totalità dei casi in esame: si identificherà quindi la quota residua per la quale si avvanzeranno delle ipotesi di spiegazione, da convalidare con ulteriori futuri approfondimenti.

4 Con il termine *take up* si intende la quota di adesione agli strumenti delle politiche passive esaminate.

5 Per presentare domanda di indennità di disoccupazione (NASpl) il licenziato ha 68 giorni di tempo. Le banche dati sono state interrogate fino a settembre 2019, perciò l’analisi di seguito presentata risulta coerente con l’obiettivo di indagare il tasso di accesso alla NASpl di tutti i licenziati fino al 31.12.2018. I dati relativi al 2016 di ingressi in NASpl sono integrati con gli accessi all’indennità di mobilità.

6 Cfr. Decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22 (Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocamento dei lavoratori disoccupati, in attuazione della legge 183/2014).

7 La NASpl ha sostituito sia l’ASpl e la MiniASpl (varate con la legge 92/2012, cd. Riforma Fornero) sia la più antica indennità di mobilità (prevista dalla l. 223/1991). Quest’ultima, soppressa dalla citata legge 92/2012, è stata interessata da un periodo transitorio: è infatti cessata il 31.12.2016 ma aveva smesso di produrre tutti i suoi effetti già a partire dal 1 gennaio 2015. Nelle elaborazioni presentate tra gli accessi alla NASpl, per ragioni di confrontabilità dei dati nel tempo, sono stati considerati anche (via via sempre più ridotti) gli ingressi in indennità di mobilità. Delle vecchie misure di intervento a favore dei redditi dei disoccupati permangono tuttora in vita la disoccupazione agricola (ordinaria e a requisiti ridotti) nonché residui marginali degli strumenti emergenziali (mobilità in deroga).

8 Tra i ricollocazioni è inclusa una quota marginalissima di pensionamenti.

In sostanza la relazione tra eventi di licenziamento e accesso alla NASpl è importante non solo per individuare il *take up* tra licenziamenti e passaggi allo status di disoccupato indennizzato ma anche per il suo risvolto, vale a dire il mancato accesso alla NASpl, che consente di mettere in luce aspetti significativi del funzionamento del mercato del lavoro (tassi di ricollocamento) e dei comportamenti dei lavoratori.

Gli esiti post licenziamento saranno documentati verificandone le differenze in ordine al territorio, alle caratteristiche individuali dei dipendenti licenziati (genere, età, nazionalità) e alle principali caratteristiche delle imprese che hanno determinato la conclusione del rapporto di lavoro (settore, classe dimensionale). Il numero complessivo di licenziamenti, economici e disciplinari, nel triennio osservato ha registrato una significativa flessione.

Il tasso di accesso alla NASpl nel periodo considerato va dal 62% del 2016 al 58% dei due anni successivi: poco meno di due lavoratori su tre, qualora licenziati, utilizzano la NASpl. Il tasso di accesso alla NASpl risulta leggermente superiore per i licenziamenti disciplinari (62% nel 2018) (Tavola 3.5). Il tasso di ricollocamento⁹ evidenzia un trend inverso: dal 27% del 2016 a oltre il 30% nel biennio successivo, dinamica collegabile con il complessivo miglioramento del mercato del lavoro, in particolare con la crescita degli occupati dipendenti. Il tasso di ricollocamento risulta sempre nettamente più basso per i lavoratori interessati da licenziamenti disciplinari.

Tavola 3.5 Licenziamenti ed esiti successivi per motivo di licenziamento. Anni 2016-2018 (valori assoluti e percentuali)

	Valori assoluti			Valori percentuali		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018
Licenziamenti economici	576.233	541.819	503.446	100,0	100,0	100,0
Licenziamenti disciplinari	69.734	72.669	75.485	100,0	100,0	100,0
Totale	645.967	614.488	578.931	100,0	100,0	100,0
di cui:						
Hanno percepito la NASpl						
Licenziamenti economici	359.975	314.532	290.986	62,5	58,1	57,8
Licenziamenti disciplinari	42.065	43.470	46.671	60,3	59,8	61,8
Totale	402.040	358.002	337.657	62,2	58,3	58,3
Ricollocati senza passaggio per NASpl						
Licenziamenti economici	159.288	172.284	158.858	27,6	31,8	31,6
Licenziamenti disciplinari	15.483	17.211	16.321	22,2	23,7	21,6
Totale	174.771	189.495	175.179	27,1	30,8	30,3
Senza NASpl né ricollocamenti						
Licenziamenti economici	56.970	55.003	53.602	9,9	10,2	10,6
Licenziamenti disciplinari	12.186	11.988	12.493	17,5	16,5	16,6
Totale	69.156	66.991	66.095	10,7	10,9	11,4

Fonte: Inps (Uniemens, Archivi gestionali della Naspi, della mobilità e delle pensioni) e Ministero del lavoro e delle politiche sociali (Comunicazioni obbligatorie SISCO)

I licenziati non ricollocati né entrati in NASpl – attorno alle 65-70.000 unità in ciascun anno – oscillano stabilmente tra il 10% e l'11% dei licenziati totali. Si tratta di un'incidenza leggermente inferiore a quella individuata, con riferimento al 2013 e al 2014, in precedenti analisi condotte sempre sui dati Inps¹⁰. Questi primi risultati pongono la questione del perché un licenziato non risulta né aver avuto accesso alla NASpl né essersi ricollocato. Le ragioni possono essere diverse:

9 Si intende sempre ricollocamento a breve, quindi in alternativa alla NASpl. Qui non è considerato il passaggio successivo, vale a dire il ritorno nello status di occupazione dopo un periodo in NASpl (parziale o di totale esaurimento del periodo cui il dipendente aveva diritto): per un'analisi dei percorsi post ingresso in NASpl (distribuzione delle durate previste del periodo indennizzato e tassi di uscita anticipata per ricollocamento al lavoro) cfr. Inps, XVIII Rapporto, Roma, luglio 2019, pp. 54-60.

10 Cfr. B. Anastasia, L. Bertazzon, S. Maschio, G. Mattioni, I licenziamenti: consistenza, dinamiche e caratteristiche del periodo 2007-2014, *WorkInps Papers*, 3, 2016.

- a) assenza dei requisiti richiesti, vale a dire del requisito contributivo (tre mesi di contribuzione negli ultimi 4 anni) o del requisito lavorativo (un mese negli ultimi dodici): si può stimare che questa casistica riguardi circa il 15% degli esiti non identificati;
- b) disinteresse/disinformazione: può riguardare soprattutto lavoratori stranieri la cui presenza nel mercato del lavoro italiano è episodica;
- c) stigma: può riguardare soggetti che per ragioni diverse non ritengono di evidenziare la propria condizione di disoccupazione;
- d) imperfezioni delle banche dati: come è noto, negli archivi amministrativi non mancano i problemi (es: comunicazioni difettose da parte delle imprese o dei consulenti del lavoro, complessità delle fasi di aggiornamento/integrazione di banche dati diverse, modifiche normative, imputazioni mancanti ecc.) e pertanto le analisi di *take up* risultano utili anche ai fini della verifica dell'eshaustività delle informazioni disponibili;
- e) problemi specifici riguardanti soggetti interessati da contemporanei rapporti di part time. In tal caso, infatti, non è sufficiente la chiusura di un rapporto di lavoro (tramite licenziamento) per accedere alla NASpl ma è necessario che sia verificato anche un requisito reddituale. Come si rileva dai dati riportati in tavola 3.6, la quota di rapporti a part time è particolarmente elevata tra i licenziamenti senza esito successivo identificato: essa in generale è di pochissimo inferiore al 50% ed è particolarmente elevata per gli stranieri.

Tavola 3.6 Licenziamenti senza esiti successivi. Incidenza del part time. Anni 2016-2018 (valori assoluti e percentuali)

	2016			2017			2018		
	Italiano	Straniero	Totale	Italiano	Straniero	Totale	Italiano	Straniero	Totale
LICENZIAMENTI ECONOMICI									
Totale	37.416	19.554	56.970	35.028	19.975	55.003	34.614	18.988	53.602
full time	21.173	9.483	30.656	20.211	9.329	29.540	19.966	8.308	28.274
part time	16.243	10.071	26.314	14.817	10.646	25.463	14.648	10.680	25.328
incidenza del part time	43,4	51,5	46,2	42,3	53,3	46,3	42,3	56,2	47,3
LICENZIAMENTI DISCIPLINARI									
Totale	6.016	6.170	12.186	5.255	6.733	11.988	5.574	6.919	12.493
full time	3.007	2.719	5.726	2.521	2.753	5.274	2.720	2.797	5.517
part time	3.009	3.451	6.460	2.734	3.980	6.714	2.854	4.122	6.976
incidenza del part time	50,0	55,9	53,0	52,0	59,1	56,0	51,2	59,6	55,8
TOTALE									
Totale	43.432	25.724	69.156	40.283	26.708	66.991	40.188	25.907	66.095
full time	24.180	12.202	36.382	22.732	12.082	34.814	22.686	11.105	33.791
part time	19.252	13.522	32.774	17.551	14.626	32.177	17.502	14.802	32.304
incidenza del part time	44,3	52,6	47,4	43,6	54,8	48,0	43,6	57,1	48,9

Fonte: Inps (Uniemens, Archivi gestionali della Naspi, della mobilità e delle pensioni) e Ministero del lavoro e delle politiche sociali (Comunicazioni obbligatorie SISCO)

Esaminando i tassi di accesso alla NASpl e di ricollocamento per mese di cessazione, al fine di controllare gli effetti di stagionalità, non emergono differenziazioni tra i diversi mesi a eccezione di dicembre, in cui la quota di ricollocamenti risulta tendenzialmente più elevata. Tale andamento può essere attribuito al fatto che le cessazioni a fine anno, inclusi i licenziamenti, possono risultare affette da una maggiore "programmazione" dell'evento, previsto per la fine dell'anno (contestualmente alla chiusura dei bilanci ecc.). La maggiore prevedibilità dell'evento può spiegare gli indici più elevati di ricollocamento.

Passando all'analisi delle caratteristiche dei soggetti implicati nei licenziamenti – lavoratori da un lato e imprese dall'altro – una prima importante articolazione dei dati generali riguarda le caratteristiche anagrafiche dei licenziati (Tavola 3.7).

Innanzitutto le carriere post licenziamento sono fortemente diversificate tra italiani e stranieri¹¹. Per i primi il tasso di accesso alla NASpl è attorno al 65%, il tasso di ricollocamento attorno al 25% e i casi di esito non identificato rappresentano poco meno del 10%. Per gli stranieri il tasso di accesso alla NASpl è attorno al 40%, il tasso di ricollocamento supera il 40% e la quota di eclissati è stabilmente di poco inferiore al 20%. Questi dati documentano in maniera evidente come le due popolazioni siano contrassegnate da comportamenti diversi: in particolare per gli stranieri pare influire il minor attaccamento al territorio e quindi al mercato del lavoro. Di minor rilievo sono le differenze tra gli indicatori declinate per genere e classe di età: si può notare, comunque, che la quota di esiti non identificati raggiunge il suo valore massimo (24% e 25%) per gli stranieri maschi e femmine under 30.

Le differenze territoriali sono documentate in tavola 3.8 e rappresentate in figura 3.7: il tasso di accesso alla NASpl risulta particolarmente basso in alcune aree del Centro-nord (nel 2017-2018 in Lombardia supera di poco il 50%, anche in Toscana esso è contenuto al 49%); i valori massimi sono registrati invece in alcune aree del Sud come Molise e Calabria (rispettivamente 70% e 69% nel 2018).

Tavola 3.7 Licenziamenti ed esiti successivi per caratteristiche anagrafiche. Anni 2016-2018 (valori assoluti e percentuali)

	Licenziamenti			% di ingressi in NASpl			% di ricollocamenti			% di esiti non identificati		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
ITALIANI												
Totale	496.292	463.372	437.354	67,4	64,0	64,4	23,9	27,3	26,4	8,8	8,7	9,2
Maschi:	311.040	288.033	269.004	66,9	62,4	62,5	23,5	27,9	27,3	9,6	9,7	10,3
fino a 29 anni	44.357	39.764	35.177	59,7	58,0	57,6	25,6	27,7	27,0	14,7	14,3	15,4
30-50 anni	167.822	151.691	139.145	67,9	63,3	63,4	23,7	28,1	27,3	8,4	8,6	9,3
51 anni e oltre	98.861	96.578	94.682	68,5	62,7	62,9	22,1	27,6	27,3	9,4	9,6	9,8
Femmine:	185.252	175.339	168.350	68,2	66,7	67,5	24,5	26,3	25,0	7,3	7,0	7,5
fino a 29 anni	29.884	27.416	23.888	63,2	63,9	64,4	23,2	23,4	22,4	13,7	12,7	13,2
30-50 anni	109.584	101.365	94.756	71,6	70,0	71,0	22,4	24,2	22,8	6,0	5,8	6,3
51 anni e oltre	45.784	46.558	49.706	63,2	61,0	62,5	30,5	32,5	30,5	6,4	6,5	7,0
STRANIERI												
Totale	149.675	151.116	141.577	45,2	40,7	39,5	37,6	41,7	42,2	17,2	17,7	18,3
Maschi:	104.690	105.256	97.369	46,0	40,6	39,0	36,9	41,8	42,8	17,1	17,6	18,2
fino a 29 anni	19.551	18.856	16.700	33,1	27,9	26,3	44,2	48,3	49,2	22,8	23,8	24,5
30-50 anni	71.866	71.680	65.598	47,3	41,7	39,8	36,6	41,8	42,9	16,2	16,6	17,3
51 anni e oltre	13.273	14.720	15.071	57,9	51,7	49,4	27,9	33,3	35,3	14,2	15,0	15,3
Femmine:	44.985	45.860	44.208	43,5	40,8	40,7	39,2	41,5	40,8	17,3	17,7	18,5
fino a 29 anni	8.496	7.982	6.764	36,7	34,5	34,0	39,2	42,0	41,4	24,1	23,6	24,6
30-50 anni	30.375	31.175	30.126	44,6	41,2	41,1	39,5	42,1	41,3	15,9	16,7	17,5
51 anni e oltre	6.114	6.703	7.318	47,8	46,6	45,0	37,7	37,7	38,2	14,5	15,7	16,8
Totale	645.967	614.488	578.931	62,2	58,3	58,3	27,1	30,8	30,3	10,7	10,9	11,4

Fonte: Inps (Uniemens, Archivi gestionali della Naspi, della mobilità e delle pensioni) e Ministero del lavoro e delle politiche sociali (Comunicazioni obbligatorie SISCO)

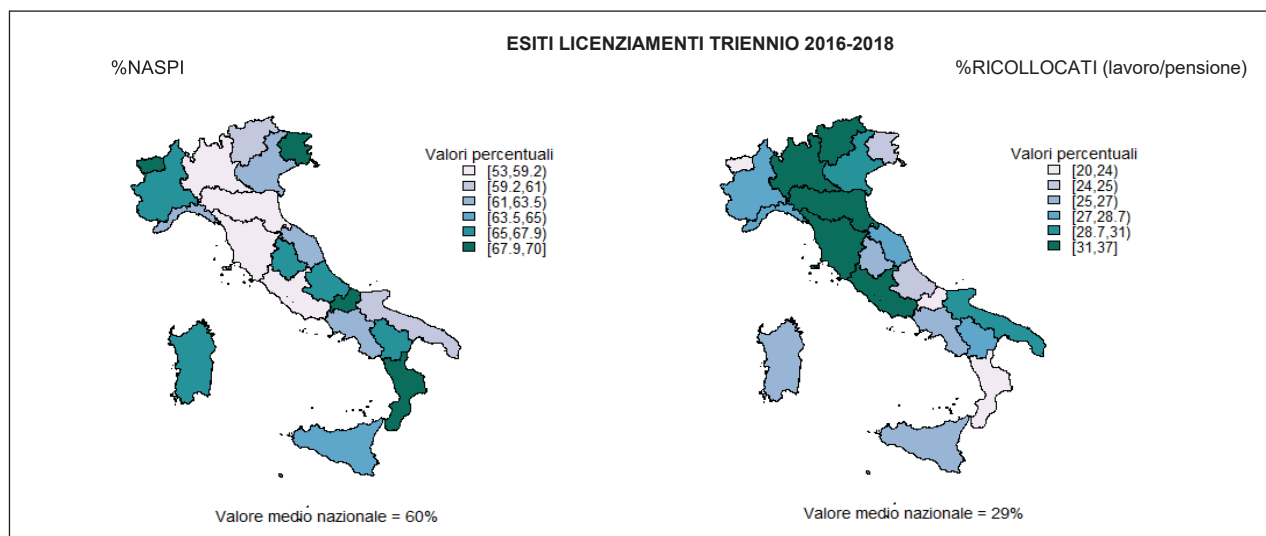
Il basso tasso di accesso alla NASpl è inversamente correlato con il tasso di ricollocamento: a questo proposito i valori più elevati si riscontrano per Lombardia e Toscana (rispettivamente 38% e 37% nel 2018); il valore minimo è – in tutti e tre gli anni osservati – quello della Calabria con il 20%. Quanto agli eclissati, la differenziazione Nord/Sud è meno significativa: i valori più alti – attorno al 14% nel 2018 – sono registrati per la Campania e per la Toscana (14%).

11 L'identificazione degli stranieri è stata effettuata sulla base della loro nazionalità così come rilevata dal codice fiscale dichiarato dal datore di lavoro ottemperando agli obblighi di comunicazioni amministrative in merito ai rapporti di lavoro intrattenuti.

Tavola 3.8 Licenziamenti ed esiti successivi per regione. Anni 2016-2018 (valori assoluti e percentuali)

REGIONE	Licenziamenti			% di ingressi in Naspi			% di ricollocamenti			% di esiti non identificati		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
Piemonte	31.822	31.463	28.918	68,3	62,7	62,9	23,6	29,3	28,5	8,2	8,0	8,5
Valle d'Aosta	1.645	1.420	1.153	72,6	67,0	68,3	20,9	21,0	24,5	6,6	12,0	7,1
Liguria	13.566	12.312	12.290	65,5	61,5	60,5	24,8	27,8	29,7	9,6	10,6	9,8
Lombardia	105.877	102.607	95.257	55,4	51,4	51,3	34,2	38,3	38,1	10,4	10,2	10,6
Trentino Alto Adige	8.473	6.992	6.729	64,1	58,6	57,6	27,9	33,4	32,8	8,0	8,0	9,6
Veneto	40.131	35.900	34.630	64,6	60,5	58,7	26,2	30,7	30,8	9,2	8,7	10,5
Friuli Venezia Giulia	9.705	7.946	7.354	69,0	66,9	68,5	23,6	25,6	23,4	7,4	7,5	8,1
Emilia Romagna	39.169	37.150	32.545	61,8	56,3	57,6	28,8	33,2	31,5	9,4	10,5	10,9
Toscana	35.788	35.862	34.861	57,7	51,2	48,7	30,9	36,3	36,9	11,4	12,6	14,4
Marche	14.278	13.424	12.202	63,1	58,7	62,5	27,1	31,1	26,8	9,8	10,2	10,7
Umbria	7.206	6.572	6.227	67,4	63,7	62,8	22,6	25,9	26,5	10,0	10,3	10,7
Lazio	71.561	68.863	65.287	57,8	54,9	54,5	29,8	33,2	33,5	12,4	11,9	12,0
Abruzzo	18.944	16.319	16.162	67,2	66,6	65,6	23,4	23,8	25,4	9,4	9,5	9,0
Molise	3.889	3.728	3.434	71,1	67,2	69,6	20,8	24,2	20,4	8,1	8,6	10,0
Campania	82.550	82.439	76.815	63,4	59,7	61,0	22,9	26,6	24,5	13,7	13,7	14,4
Puglia	48.958	46.994	45.245	62,5	58,4	59,6	27,6	31,7	29,6	9,9	9,9	10,8
Basilicata	7.355	6.785	6.171	65,8	63,9	64,4	25,9	28,2	27,7	8,3	7,9	7,9
Calabria	21.748	20.582	18.360	69,2	67,1	69,4	19,2	21,2	19,7	11,6	11,7	10,9
Sicilia	65.029	60.734	59.198	65,5	62,3	62,6	23,2	25,7	25,1	11,3	11,9	12,3
Sardegna	17.808	16.000	15.705	68,9	65,5	60,5	22,7	25,6	30,5	8,4	8,9	9,0
Totale	645.967	614.488	578.931	62,2	58,3	58,3	27,1	30,8	30,3	10,7	10,9	11,4

Fonte: Inps (Uniemens, Archivi gestionali della Naspi, della mobilità e delle pensioni) e Ministero del lavoro e delle politiche sociali (Comunicazioni obbligatorie SISCO)

Figura 3.7 Tassi regionali di accesso alla NASpi e di ricollocamento dei licenziamenti complessivi. Triennio 2016-2018 (valori percentuali)

Fonte: Inps (Uniemens, Archivi gestionali della Naspi, della mobilità e delle pensioni) e Ministero del lavoro e delle politiche sociali (Comunicazioni obbligatorie SISCO)

Anche le caratteristiche dell'azienda presso la quale si è determinato l'evento di licenziamento (settore, dimensione d'impresa) influenzano, come noto, le carriere dei lavoratori perché correlate alla maggior/minore probabilità di riusare le competenze presso altre imprese (spesso dello stesso settore).

L'oscillazione nei tassi di ingresso in NASpi è assai profonda in relazione al settore di provenienza del lavoratore licenziato (Tavola 3.9): si va dal 40% circa nel settore tessile, abbigliamento e calzature (TAC per brevità) e delle utilities¹² all'80% di carta e chimica. Anche tra i settori del terziario le differenze sono signifi-

¹² Per Utilities si intendono i settori della fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata e fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento.

cative: da un lato commercio e finanza-assicurazioni presentano indici superiori al 70%, dall'altro i trasporti e il terziario professionale stanno sotto il 50%. Perfettamente complementari risultano i dati relativi ai tassi di ricollocamento: se per le utilities si sfiora il 60%, anche per TAC, trasporti e terziario professionale si sta sempre sopra il 40%, un valore quindi ben superiore alla media nazionale (30%). Quanto alla quota di esiti non identificati, il valore massimo si registra per il Tac (quasi il 20% nell'ultimo biennio) ma anche l'alloggio-ristorazione e gli altri servizi (vigilanza, pulizie in primis) segnano valori (13-14%), significativamente superiori alla media.

Alquanto interessante – e per certi aspetti sorprendente – risulta la differenziazione nella composizione degli esiti tra le diverse classi dimensionali d'impresa (Tavola 3.10). Si registra una notevole correlazione inversa tra dimensione delle imprese e tasso di accesso alla NASpl: questo scende costantemente dalla classe più piccola (un dipendente) dove risulta pari al 70% fino alla classe 200-499 (44%) per poi risalire leggermente per le dimensioni maggiori. Complementare, come sempre, il tasso di ricollocamento: al 51% in corrispondenza della classe dimensionale 200-499 e scende al 16% per quella con un dipendente. Anche gli esiti non identificati sono correlati con la dimensione aziendale: la probabilità di eclissi è tanto maggiore quanto minore è la dimensione dell'impresa.

Tavola 3.9 Licenziamenti ed esiti successivi per settore di attività economica. Anni 2016-2018 (valori assoluti e percentuali)

SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA	Licenziamenti			% di ingressi in Naspi			% di ricollocamenti			% di esiti non identificati		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
Agricoltura, silvicoltura e pesca	2.334	2.483	2.317	62,2	58,2	54,2	27,7	31,9	36,2	10,2	9,9	9,6
Alimentari	16.220	15.309	14.825	70,2	68,9	69,3	18,5	20,3	20,3	11,2	10,8	10,4
Tac (tessile, abbigliamento, calzature)	28.144	31.140	31.478	49,3	38,5	38,1	35,2	43,2	41,8	15,5	18,2	20,1
Legno-mobilia	10.072	8.209	6.970	75,8	71,3	73,6	17,2	21,2	18,4	7,0	7,4	8,0
Metalmecchanico	45.046	40.387	38.675	76,4	70,2	69,8	16,8	22,4	22,5	6,9	7,4	7,7
Carta, chimica, altre industrie	22.664	20.375	19.395	82,4	78,7	79,3	12,5	15,8	15,0	5,0	5,5	5,7
Utilities	6.718	6.441	6.614	42,7	38,0	35,1	50,8	56,0	58,3	6,5	6,0	6,6
Costruzioni	149.500	132.599	118.084	63,8	58,5	56,1	24,4	29,3	30,6	11,7	12,3	13,3
Commercio	87.839	84.068	81.613	73,7	72,9	74,1	16,1	17,0	15,6	10,1	10,2	10,3
Alloggio, ristorazione	78.989	78.001	71.222	59,9	57,5	58,0	25,4	28,8	27,9	14,7	13,8	14,2
Trasporti e comunicazioni	38.497	39.549	36.941	52,1	46,4	47,1	38,4	44,0	43,6	9,5	9,6	9,3
Attività finanziarie e assicurative	3.478	3.894	3.276	72,6	70,4	77,8	20,6	23,1	15,8	6,8	6,5	6,4
Terziario professionale	101.952	99.023	97.360	49,8	47,4	47,8	41,0	43,5	42,4	9,2	9,1	9,8
Istruzione e sanità	25.247	25.351	24.437	58,8	57,5	61,8	32,7	34,5	29,4	8,5	8,0	8,8
Attività artistiche, altri servizi	29.267	27.659	25.724	54,6	54,5	57,0	31,8	32,2	29,6	13,6	13,3	13,4
Totale	645.967	614.488	578.931	62,2	58,3	58,3	27,1	30,8	30,3	10,7	10,9	11,4

Fonte: Inps (Uniemens, Archivi gestionali della Naspi, della mobilità e delle pensioni) e Ministero del lavoro e delle politiche sociali (Comunicazioni obbligatorie SISCO)

Tavola 3.10 Licenziamenti ed esiti successivi per classe dimensionale di impresa. Anni 2016-2018 (valori assoluti e percentuali)

CLASSE DIMENSIONALE	Licenziamenti			% di ingressi in Naspi			% di ricollocamenti			% di esiti non identificati		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
1 dipendente	87.496	81.824	77.611	69,8	69,1	70,4	16,5	17,2	15,7	13,7	13,7	13,9
2 a 9 dipendenti	260.742	244.127	224.308	64,9	62,6	62,5	22,6	24,9	24,4	12,4	12,6	13,1
10 a 15 dipendenti	63.508	61.058	57.072	62,2	57,9	57,4	26,9	30,8	30,6	10,9	11,2	12,0
16 a 19 dipendenti	23.047	22.905	20.813	60,4	54,0	54,2	29,1	34,3	33,7	10,5	11,6	12,1
20 a 49 dipendenti	71.814	69.709	67.200	59,1	53,9	52,3	31,7	36,3	37,2	9,3	9,8	10,5
50 a 99 dipendenti	41.087	38.422	34.606	56,1	49,9	50,4	36,8	42,8	40,9	7,1	7,3	8,7
100 a 199 dipendenti	30.508	29.834	28.292	55,5	46,3	44,9	37,0	47,6	48,1	7,5	6,1	6,9
200 a 499 dipendenti	27.748	27.608	28.051	47,9	43,5	43,0	46,1	49,9	50,6	6,0	6,6	6,4
500 a 999 dipendenti	14.083	14.897	12.009	56,2	42,3	49,9	39,7	51,9	43,6	4,1	5,8	6,5
1.000 dipendenti e oltre	25.934	24.104	28.969	56,2	50,3	52,8	38,7	43,7	40,4	5,1	6,0	6,8
Totale	645.967	614.488	578.931	62,2	58,3	58,3	27,1	30,8	30,3	10,7	10,9	11,4

Fonte: Inps (Uniemens, Archivi gestionali della Naspi, della mobilità e delle pensioni) e Ministero del lavoro e delle politiche sociali (Comunicazioni obbligatorie SISCO)

Dato l'alto livello di esiti non identificati che abbiamo registrato nel settore TAC, cerchiamo di approfondire le possibili ragioni analizzandone la variazione in relazione ad alcune importanti variabili da cui poter ricavare ulteriori elementi appropriati di conoscenza: il territorio, la classe dimensionale, la nazionalità dei soggetti (Tavola 3.11).

La quota elevata di esiti non identificati (28%) è riconducibile esclusivamente alla componente straniera; lo stesso dicasi per la straordinariamente contenuta quota di accessi alla Naspi (10%). Per gli stranieri è assai elevato il tasso di ricollocamento: 62% contro il 12% degli italiani. Queste dinamiche riflettono ampiamente la realtà toscana (che pesa per quasi il 40% sul totale nazionale dei licenziamenti di lavoratori stranieri nel settore TAC) e quindi possono essere ricondotte al particolare rilievo dei comportamenti sul mercato del lavoro caratterizzanti la comunità cinese – come noto particolarmente presente nel settore – anche in materia di licenziamenti¹³. Da notare pure il tasso elevatissimo di esiti non identificati per gli stranieri licenziati in Campania (37%).

Tavola 3.11 Licenziamenti nel settore TAC (tessile-abbigliamento-calzature) ed esiti successivi per regione e caratteristiche anagrafiche. Triennio 2016-2018 (valori assoluti e percentuali)

	Licenziamenti 2016-2018	% di ingressi in Naspi	% di ricolloca- menti	% di esiti non identificati	Licenziamenti 2016-2018	% di ingressi in Naspi	% di ricolloca- menti	% di esiti non identificati
	ITALIA				VENETO+LOMBARDIA			
Italiani	39.391	83,0	11,9	5,0	11.071	86,8	10,5	2,7
fino a 15 dip.	21.344	81,6	12,0	6,4	4.759	85,3	11,6	3,1
oltre	18.047	84,7	11,9	3,4	6.312	88,0	9,7	2,3
Stranieri	51.371	10,0	62,0	28,0	10.238	18,4	60,1	21,5
fino a 15 dip.	36.366	7,8	63,6	28,6	7.378	11,8	64,6	23,5
oltre	15.005	15,6	58,0	26,4	2.860	35,2	48,4	16,4
Totale	90.762	41,7	40,3	18,0	21.309	53,9	34,3	11,7
fino a 15 dip.	57.710	35,1	44,5	20,4	12.137	40,6	43,8	15,5
oltre	33.052	53,3	32,8	13,9	9.172	71,6	21,8	6,7
	TOSCANA				CAMPANIA			
Italiani	5.317	81,1	14,8	4,1	7.295	77,8	12,1	10,1
fino a 15 dip.	3.201	78,9	15,9	5,2	4.845	78,2	10,9	10,9
oltre	2.116	84,4	13,1	2,6	2.450	77,1	14,4	8,4
Stranieri	19.305	4,3	66,7	29,0	9.165	5,8	57,3	36,8
fino a 15 dip.	15.235	3,6	66,9	29,5	4.937	6,7	55,7	37,6
oltre	4.070	6,6	66,1	27,3	4.228	4,8	59,3	36,0
Totale	24.622	20,8	55,5	23,6	16.460	37,7	37,3	25,0
fino a 15 dip.	18.436	16,7	58,0	25,3	9.782	42,1	33,5	24,3
oltre	6.186	33,2	48,0	18,8	6.678	31,3	42,8	25,9

Fonte: Inps (Uniemens, Archivi gestionali della Naspi, della mobilità e delle pensioni) e Ministero del lavoro e delle politiche sociali (Comunicazioni obbligatorie SISCO)

3.2.1 L'accesso alla NASpl in caso di dimissioni

L'accesso alla NASpl è possibile, oltre che nel caso di licenziamento, anche per alcune altre modalità di conclusione di un rapporto di lavoro che la normativa considera dar luogo comunque a uno stato di disoccupazione involontario: ciò vale per alcune tipologie di dimissioni (dimissioni per giusta causa¹⁴; dimissioni durante il periodo tutelato di maternità¹⁵) che è possibile identificare con sufficiente precisione negli archivi utilizzati, nonché per alcune tipologie di risoluzione consensuale (quando intervenuta in sede protetta oppure per rifiuto del trasferimento in altra sede, distante più di 50 km o raggiungibile con mezzi pubblici in oltre 80 minuti) che invece non sono perimetrabili con precisione tra tutte le risoluzioni consensuali¹⁶.

13 Vedi Inps, XVI Rapporto annuale, Roma, luglio 2017, pp. 40-47.

14 Le dimissioni per giusta causa possono essere variamente motivate: mancato pagamento della retribuzione; molestie sessuali subite nei luoghi di lavoro; modificazioni peggiorative delle mansioni lavorative; comportamenti vessatori da parte dei superiori gerarchici o dei colleghi ecc.

15 Esso va da 300 giorni prima della data presunta del parto fino al compimento del primo anno di vita del figlio.

16 Il tasso di accesso alla NASpl per l'insieme delle risoluzioni consensuali negli anni osservati ha oscillato tra il 10% e il 15%: ovviamente esso non può essere considerato una misura di *take up* dal momento che per gran parte delle risoluzioni consensuali la normativa esclude l'accesso alla NASpl.

Sull'insieme delle dimissioni con possibile accesso alla NASpl si riscontra una rilevante incidenza della componente femminile, di poco inferiore al 50% (nel 2018), decisamente più elevata di quanto osservato per i licenziamenti in complesso (36% nel 2018). Se poi confrontiamo la distribuzione per singolo anno di età di donne e uomini constatiamo la netta prevalenza femminile nell'arco di età compreso tra i 25 e i 40 anni (Figura 3.8).

Il tasso di accesso alla NASpl (Figura 3.9) risulta mediamente di poco inferiore al 70%, più alto quindi di quanto rilevato per i licenziamenti. Significativa risulta anche in tal caso la differenza tra uomini e donne: per queste il tasso di accesso alla NASpl è nel 2018 pari al 76%, senza significative differenze tra italiane e straniere.

Figura 3.8 Dimissioni con potenziale accesso alla NASpl per genere e anno di età. Triennio 2016-2018 (valori assoluti)

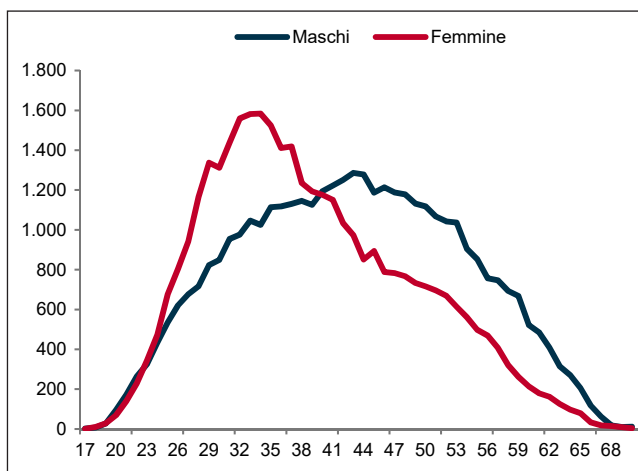
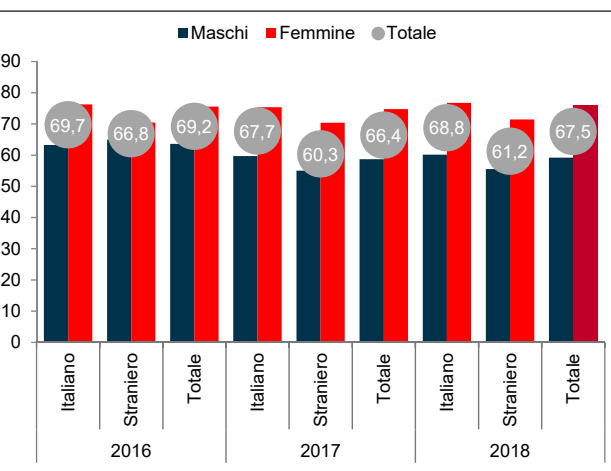


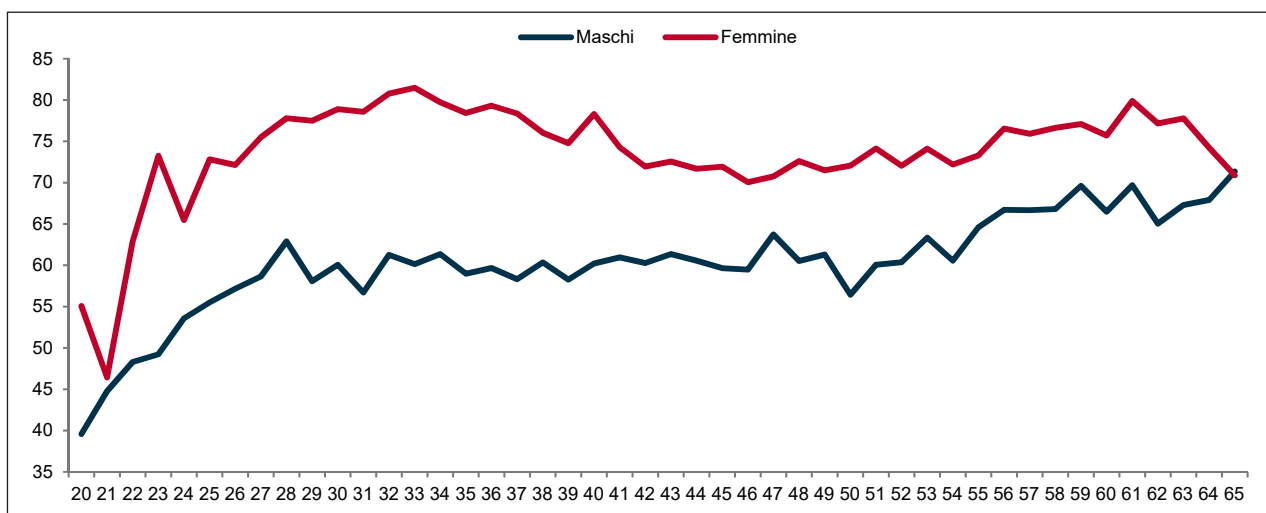
Figura 3.9 Ingresso in Naspi delle dimissioni con potenziale accesso alla NASpl per genere e cittadinanza. Anni 2016-2018 (valori percentuali)



Fonte: Inps (Uniemens, Archivi gestionali della Naspi, della mobilità e delle pensioni) e Ministero del lavoro e delle politiche sociali (Comunicazioni obbligatorie SISCO)

Analizzando in dettaglio per singolo anno di età il tasso di accesso alla NASpl (Figura 3.10), esso risulta particolarmente elevato (80%) per le donne attorno ai trent'anni. L'insieme di queste informazioni fornisce un significativo indizio della rilevanza delle specifiche normative previste per il periodo tutelato di maternità, durante il quale la lavoratrice può dimettersi in tronco senza obblighi di preavviso e può accedere alla NASpl anche se ha dato le dimissioni.

Figura 3.10 Tassi di ingresso in NASpl delle dimissioni con potenziale accesso alla NASpl per sesso e anno di età. Triennio 2016-2018 (valori percentuali)



Fonte: Inps (Uniemens, Archivi gestionali della Naspi, della mobilità e delle pensioni) e Ministero del lavoro e delle politiche sociali (Comunicazioni obbligatorie SISCO)

Cenni normativi in materia di licenziamento

Nell'ordinamento italiano, la Legge n. 604/1966 e la legge 300/1970 (articolo 18 dello Statuto dei lavoratori) rappresentano le principali norme che disciplinano l'istituto del licenziamento anche se tale impianto normativo è stato di recente modificato dalla Legge n. 92/2012 (Legge Fornero), dal D.lgs. n. 23/2015 (Jobs Act) e da ultimo, dal Decreto Legge 12 luglio 2018, n. 87 (Decreto Dignità), convertito con modificazioni dalla L. 9 agosto 2018, n. 96.

La Legge n. 604/1966 disciplina unicamente il licenziamento individuale stabilendone limiti e modalità a cui il datore di lavoro deve attenersi. In particolare, l'articolo 2 prevede, ai fini della validità del licenziamento, la comunicazione in forma scritta e la specificazione dei giustificati motivi di recesso da parte del datore di lavoro, a meno che non si tratti di licenziamento durante il periodo di prova¹⁷.

Il contratto di lavoro a tempo indeterminato può essere interrotto dal datore di lavoro quando ricorrono sia motivazioni adducibili alla condotta del lavoratore (licenziamento disciplinare) sia ragioni economiche del datore di lavoro che non consentono la prosecuzione del rapporto di lavoro instaurato con uno o più dipendenti (licenziamento economico). Le motivazioni che possono dar luogo a licenziamento si distinguono in giusta causa e giustificato motivo soggettivo, per i licenziamenti di tipo disciplinare, e giustificato motivo soggettivo, per quelli economici.

La giusta causa, così come richiamata dall'articolo 2119 del codice civile, si riferisce a quei comportamenti del lavoratore così gravi da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro che, venendo a mancare i vincoli fiduciari di partenza, può essere interrotto senza preavviso. Il giustificato motivo soggettivo si riferisce, invece, a comportamenti meno gravi che non giustificano l'interruzione immediata del rapporto di lavoro. In questo caso, il datore di lavoro ha l'obbligo di concedere un congruo preavviso prima della risoluzione contrattuale consentendo, dunque, al lavoratore la contestazione degli addebiti e il diritto di ottenere le tutele offertegli dalla legge in caso di accertata insussistenza dei motivi ascritti, nel qual caso il licenziamento risulta illegittimo. Il licenziamento per giustificato motivo soggettivo si differenzia dalla giusta causa proprio perché consente la prosecuzione del rapporto sia pure nei limiti del periodo di preavviso.

Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, discende, invece da ragioni di natura economica o tecnica connesse esclusivamente all'attività produttiva del datore di lavoro, all'organizzazione del lavoro e al suo regolare funzionamento (cessazione dell'attività, mutamento dell'assetto organizzativo, soppressione del posto di lavoro, ammodernamento tecnologico degli impianti, ecc). Per i casi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, l'articolo 7 della Legge 604 del 1966, come modificato dalla Legge 92 del 2012 (Legge Fornero) ha introdotto, per il datore di lavoro con più di 15 dipendenti, l'obbligo di un tentativo preventivo di conciliazione. Nello specifico il licenziamento deve essere preceduto da una comunicazione all'Ispettorato territoriale del lavoro del luogo dove il lavoratore presta la sua attività. Nella comunicazione il datore di lavoro dichiara l'intenzione di procedere al licenziamento, indicando i motivi e le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore interessato.

In generale, la Legge 92 del 2012 ha modificato il precedente impianto normativo in materia di licenziamento illegittimo e, ridefinendo le disposizioni contenute nell'art. 18 dello Statuto dei lavoratori, ha introdotto il principio di gradualità delle tutele, non più legate alla sola dimensione aziendale ma anche alle motivazioni che hanno indotto il licenziamento e in relazione alla gravità dei vizi del licenziamento. La Legge 92/2012 all'articolo 2, comma 31, ha

¹⁷ Il licenziamento ad nutum, quello che permette al datore di recedere senza motivazione è previsto dalla legge solo per alcuni particolari casi (dirigenti apicali, lavoratori con contratto a termine gli atleti professionisti gli addetti ai servizi domestici, gli apprendisti, i lavoratori ultrasessantenni in possesso dei requisiti pensionistici).

inoltre introdotto l'obbligo per le imprese del settore privato di versare all'Inps un contributo per le interruzioni dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato (ticket licenziamento) relative a causali che, indipendentemente dal requisito contributivo, avrebbero dato diritto all'indennità mensile di disoccupazione ASpl, sostituita poi con il Jobs Act dalla NASpI.

Il regime di tutela per i licenziamenti illegittimi è stato in parte rivisto dal D.lgs. n. 23/2015 che ha modificato la disciplina normativa per i lavoratori con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato assunti a partire dal 7 marzo 2015. Per questi lavoratori il nuovo impianto normativo privilegia la tutela indennitaria rispetto a quella della reintegrazione nel posto di lavoro, stabilendo una correlazione tra la misura dell'indennizzo e l'anzianità di servizio presso l'azienda (tutele crescenti).

Il regime delle tutele crescenti è stato successivamente modificato dal Decreto Dignità nella misura in cui interviene sull'indennità risarcitoria prevista dal Jobs Act (articolo 3, comma 1, del Dlgs. 23/2015) per i casi in cui il giudice accerta che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giusta causa, giustificato motivo soggettivo o oggettivo¹⁸. Per le imprese con più di 15 dipendenti, nell'impianto originario, estinto il rapporto di lavoro il datore era tenuto al pagamento di un'indennità risarcitoria (non soggetta a contributi previdenziali) pari a 2 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 4 e non superiore a 24 mensilità. Su tale aspetto è intervenuto da ultimo il Decreto Dignità che ha elevato l'importo minimo del risarcimento da 4 a 6 mensilità e ha spostato il tetto massimo da 24 a 36 mensilità. Per le imprese di piccole dimensioni (fino a 15 dipendenti), l'ammontare minimo dell'indennità risarcitoria passa, invece, da una a tre mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR, mentre lascia invariato il tetto massimo (6 mensilità).

A tale ultimo riguardo è intervenuta tuttavia la sentenza n. 194/2018 della Corte Costituzionale che ha sancito la parziale illegittimità del richiamato articolo 3 del decreto legislativo n. 23 del 2015 nella misura in cui la norma determina l'indennizzo dovuto in caso di licenziamento illegittimo dei lavoratori assunti in forza di un contratto di lavoro "a tutele crescenti", legando l'importo del risarcimento in via esclusiva all'anzianità di servizio. Il risarcimento determinato sulla base della sola anzianità di servizio violerebbe, secondo la Corte, i principi costituzionali di eguaglianza e ragionevolezza e, oltre a non risarcire adeguatamente il danno prodotto dall'illegittimo licenziamento, potrebbe non dissuadere il datore di lavoro dal licenziare ingiustamente. Per tali motivi la quantificazione dell'indennità è rimessa al Giudice che, seppur nel rispetto dei limiti minimo e massimo individuati dal Jobs Act (come modificati dalla L. 9 agosto 2018, n. 96), dovrà tenere conto dell'anzianità di servizio, nonché di altri criteri individuabili nel numero dei dipendenti occupati, dimensioni dell'attività economica, comportamento e condizioni delle parti.

18 Le modifiche del D.L. n. 87/2018 e della legge di conversione si applicano ai soli licenziamenti intimati dal 14 luglio 2018 (data di entrata in vigore del Decreto). Per tutti gli altri licenziamenti, anche in assenza di una sentenza passata in giudicato, continueranno ad applicarsi le vecchie norme.

Riferimenti bibliografici

B. Anastasia, L. Bertazzon, S. Maschio, G. Mattioni. 2016, I licenziamenti: consistenza, dinamiche e caratteristiche del periodo 2007-2014, *WorkInps Papers*, 3, 2016.

Inps, 2017. XVI Rapporto Inps, luglio 2017 Roma.

Inps, 2019. XVIII Rapporto Inps, luglio 2019 Roma.

CAPITOLO 4

I TIROCINI EXTRACURRICULARI COME STRUMENTO DI PRIMA ESPERIENZA O REINGRESSO NEL MERCATO DEL LAVORO E LE CARATTERISTICHE DELLE IMPRESE OSPITANTI¹

Strumento a vocazione mista, non del tutto assimilabile né a una pratica formativa né a una esperienza di lavoro, il tirocinio costituisce una “misura formativa di politica attiva, finalizzata a creare un contatto diretto tra un soggetto ospitante e il tirocinante allo scopo di favorirne l’arricchimento del bagaglio di conoscenze, l’acquisizione di competenze professionali e l’inserimento o il reinserimento lavorativo”². Anche per tale motivo in questi ultimi anni in Italia – come nel resto dell’Europa – l’istituto del tirocinio ha visto un incremento nel numero di esperienze avviate, una progressiva estensione della tipologia di soggetti e beneficiari coinvolti e, infine, l’ampliamento della platea di settori e imprese che ne hanno fatto ricorso.

La specificità del sistema Italiano risiede nella collocazione delle esperienze di tirocinio all’interno di un quadro unitario di politiche attive per il lavoro capace di tenere insieme tutti gli interventi per la transizione scuola-lavoro e le misure per l’occupazione. Inoltre, l’impianto normativo di riferimento non prevede in alcun caso esperienze in open market ma, al contrario, è obbligatoria la presenza di un soggetto terzo, pubblico o privato, accreditato ai sensi del Decreto legislativo n. 150/2015, chiamato all’intermediazione per garantire la qualità dell’esperienza di tirocinio³. La rilevanza attribuita alla misura ha fatto sì che le esperienze di tirocinio extracurricolari rientrassero tra quelle per cui sono previsti gli obblighi per le imprese di comunicarne l’attivazione, la cessazione e le caratteristiche (ad esempio la professione ricoperta)⁴.

A livello nazionale, il numero dei tirocini avviati è passato dai 227 mila nel 2014 ai 349 mila nel 2018, con una crescita del 53,9%. Nel complesso, nel quinquennio 2014-2018, i tirocini sono stati 1 milione e 615 mila e rappresentano il 2,5% di tutte le attivazioni riferibili alla somma dei nuovi rapporti di lavoro attivati e dei tirocini avviati nello stesso periodo. L’incremento ha riguardato sia il numero di individui coinvolti, sia il numero delle imprese ospitanti. Il numero di individui è cresciuto nel corso del quinquennio del 57,1%, per un totale di 1 milione 158 mila individui, il 51% dei quali sono giovani tra i 15 e i 29 anni alla loro prima esperienza nel mercato del lavoro. A un anno dal termine dell’esperienza, il tasso di inserimento si avvicina al 60%. L’analisi evidenzia che il tirocinio esprime una particolare efficacia a ridosso della conclusione dell’esperienza, tanto che a 1 mese il tasso di inserimento si attesta già al 36,8%.

A livello nazionale, il numero delle imprese che avviano tirocini è cresciuto notevolmente nel periodo 2014-2017 (da 101 mila a 174 mila), quasi raddoppiato (da 88 mila a poco più di 157 mila) considerando il sottoinsieme di imprese integrato con il Registro statistico Frame-Sbs. Se il 67,5% dei tirocini è attivato dalle imprese con meno di 50 addetti, i tirocini caratterizzati da più elevati livelli di competenza si svolgono presso le imprese di maggiori dimensioni e nelle imprese attive in settori economici con un alto livello tecnologico.

-
- 1 Il capitolo 4 è stato redatto da Guido Baronio, Alessandro Chiozza, Daniela Ichim, Luca Mattei, Roberta Rizzi, Benedetta Torchia con la collaborazione di Stefano De Santis per il contributo fornito alla costruzione della base dati dei tirocini integrata con dati di impresa.
 - 2 Linee guida in materia di tirocini formativi e di orientamento 2017 - Accordo in Conferenza Unificata del 25 maggio 2017 Governo, Regioni e Province Autonome, ai sensi dell’articolo 1 della legge 92/2012.
 - 3 Per una disamina della normativa di riferimento si rimanda a: Iuzzolino G., Lotito S., Sofronici B., Tosi G. (2018), *L’attuazione della raccomandazione del consiglio dell’unione europea su un quadro di qualità per i tirocini*, Inapp; AA.VV. (2019), *Rapporto di monitoraggio nazionale in materia di tirocini extracurricolari*, Biblioteca Anpal, n. 7/2019. <https://www.anpal.gov.it/documents/20126/41598/Tirocini-extracurricolari-rapporto-di-monitoraggio-nazionale.pdf>
 - 4 Pur non trattandosi di un contratto di lavoro, al tirocinio è dedicata una sezione informativa specifica all’interno dell’archivio delle Comunicazioni obbligatorie, tale da consentire di ricostruire un quadro dettagliato delle esperienze in modo analogo a quanto accade per i rapporti di lavoro alle dipendenze o in parasubordinazione.

4.1 I tirocini in Italia

A livello nazionale, il numero dei tirocini⁵ avviati è passato dai 227 mila nel 2014 ai 349 mila nel 2018, con una crescita del 53,9% (Tavola 4.1). Nel complesso, i tirocini nel quinquennio sono stati 1 milione e 615 mila: il 2,5% di tutte le attivazioni riferibili alla somma dei nuovi rapporti di lavoro attivati (alle dipendenze, in parasubordinazione o in somministrazione) e dei tirocini avviati nello stesso periodo; tale valore si attesta al 3,1% al Nord, al 2,1% al Centro e all'1,9% nel Mezzogiorno. Tra i giovani di 15-29 anni l'incidenza dei tirocini sul totale delle attivazioni sale al 6,1%.

L'incremento nell'utilizzo dei tirocini ha riguardato sia il numero di individui coinvolti sia il numero delle imprese ospitanti. Il numero di individui è cresciuto di 119 mila unità nel corso del quinquennio (+57,1%), con andamento altalenante, raggiungendo il valore massimo di 347 mila unità nel 2017. Il rapporto fra tirocini effettuati e individui⁶ coinvolti mostra un valore medio pari a 1,4 tirocini per ciascun individuo.

Le imprese interessate sono state invece quasi 470 mila, impegnate in media ad attivare nei cinque anni 3,5 tirocini ciascuna. Sono le imprese che, dopo il picco rilevato nel 2015 (anno in cui hanno superato le oltre 175 mila unità) e un comportamento ondivago nei tre anni successivi, presentano nel quinquennio la variazione più elevata che sfiora il 60%.

Tavola 4.1 Tirocini extracurricolari avviati, numero di individui, imprese coinvolte, numero medio di tirocini per individuo e per imprese e incidenza dei tirocini sul totale delle attivazioni (a). Anni 2014-2018. (valori assoluti, medi e percentuali)

ANNO	Valori assoluti			Variazioni % rispetto all'anno precedente			Num. Tirocini/ individuo	Num. Tirocini/ impresa	Incidenza su totale attiva- zioni
	Tirocini	Individui	Imprese	Tirocini	Individui	Imprese			
2014	226.997	209.376	100.945	10,7	10,6	22,0	1,1	2,2	1,9
2015	349.446	330.005	175.243	53,9	57,6	73,6	1,1	2,0	2,7
2016	318.678	299.695	153.335	-8,8	-9,2	-12,5	1,1	2,1	2,7
2017	370.531	346.623	174.078	16,3	15,7	13,5	1,1	2,1	2,7
2018	349.353	328.841	161.194	-5,7	-5,1	-7,4	1,1	2,2	2,4
2014-18 (b)	1.615.005	1.158.920	467.868	53,9	57,1	59,7	1,4	3,5	2,5

Fonte: Elaborazioni Anpal su Comunicazioni obbligatorie (SISCO)

(a) Il totale delle attivazioni comprende i rapporti di lavoro alle dipendenze, in parasubordinazione o in somministrazione e i tirocini extracurricolari.

(b) Il numero totale di individui e imprese, calcolato nel 2014-2018 non corrisponde alla somma dei corrispettivi valori riferiti ai singoli anni, in quanto lo stesso individuo e/o la stessa impresa può essere presente in più anni. Per la stessa ragione, il valore medio annuale è superiore al valore medio calcolato per i singoli anni del quinquennio. La variazione percentuale si riferisce al 2018 sul 2014.

Nel 2015 l'entrata a regime del Programma Garanzia Giovani, avviato nel 2014, ha contribuito in maniera sostanziale alla crescita del ricorso all'istituto in esame: i tirocini avviati che hanno riguardato i soggetti presi in carico dal Programma Garanzia Giovani sono arrivati a rappresentare il 45% del totale dei tirocini avviati nell'anno⁷.

La necessaria presenza di un soggetto intermediario, previsto dall'apparato normativo italiano, ribadisce la centralità della regia e la funzione di coordinamento attribuita ai Servizi pubblici per il lavoro, che vengono esercitate sia in modo diretto mediante i Centri per l'impiego sia in modo indiretto attraverso i soggetti autorizzati mediante procedure formali di accreditamento regionali e nazionali.

5 Si sottolinea che l'analisi qui condotta si riferisce ai soli tirocini extracurricolari. Non vengono considerati i tirocini curricolari, ovvero esperienze che coinvolgono giovani iscritti a un percorso di istruzione o formazione e promosso da scuole, università o enti di formazione accreditati. Per approfondimenti cfr <https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/orientamento-e-formazione/focus-on/Tirocinio/Pagine/default.aspx>

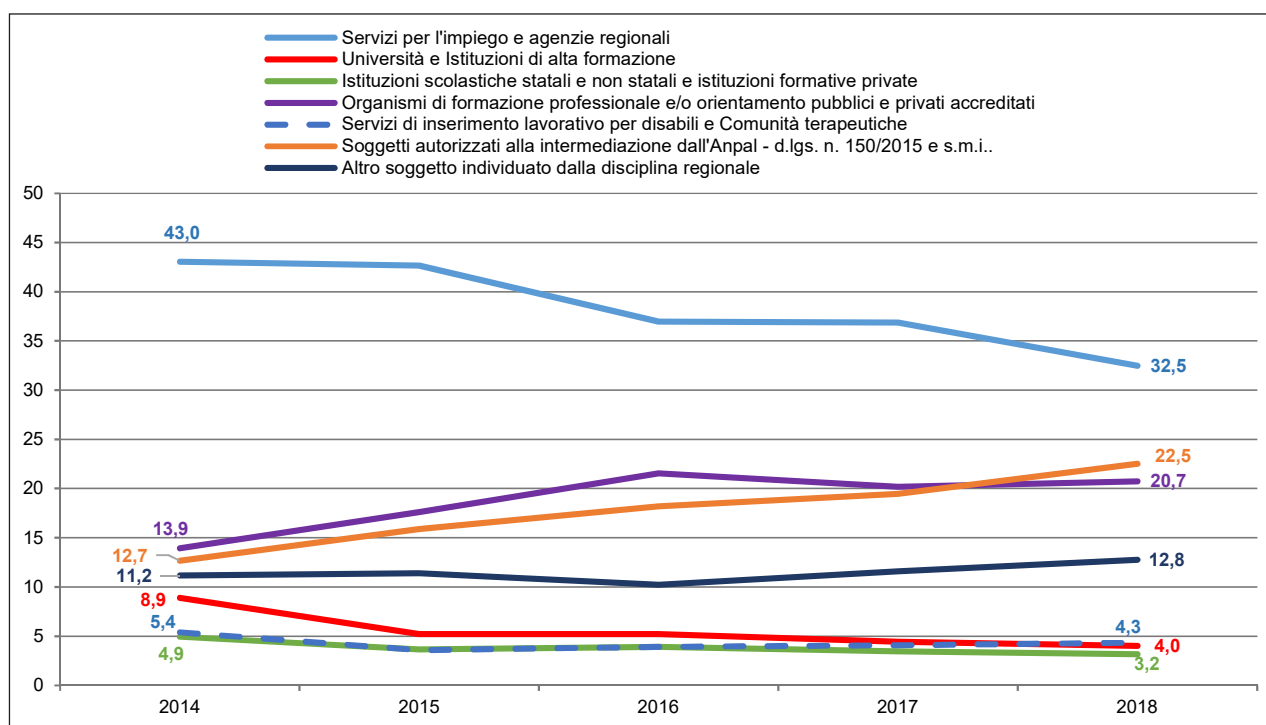
6 Il numero degli individui è inferiore al numero dei tirocini in quanto ciascun individuo può essere presente in più anni compresi nel periodo di riferimento 2014-2018.

7 AA.VV. (2019), *Rapporto di monitoraggio nazionale in materia di tirocini extracurricolari*, Biblioteca Anpal, n. 7/2019

Nel corso del quinquennio si è andata modificando la composizione percentuale relativa alle tipologie di soggetti promotori delle esperienze. Sebbene, infatti, continui a essere percentualmente prevalente (32,5%) la quota di tirocini promossi dai Servizi per l'impiego e dalle Agenzie regionali, questa fa registrare nel periodo una differenza pari a -10,5 punti percentuali. Dinamica inversa si registra invece per gli organismi di formazione professionale e di orientamento pubblici e privati (20,7%, +6,8 punti percentuali) e il complesso dei soggetti accreditati alla intermediazione dall'Anpal, sulla base del Decreto legislativo n. 150/2015. Questi ultimi, nel 2018, sono i promotori del 22,5% del totale dei tirocini, con un incremento nel quinquennio pari a 9,8 punti percentuali (Figura 4.1).

Nel complesso, le tre tipologie di soggetti sopra indicati promuovono, nel 2018, il 75,7% dei tirocini rendendo piuttosto marginale la quota riferita agli altri soggetti. In particolare, le scuole (statali e non statali) e le università chiamate in questi ultimi anni a riorganizzare le proprie competenze per promuovere esperienze di tirocinio anche al di fuori degli ordinamenti curricolari, nel quinquennio, riducono ulteriormente il loro peso nei processi di intermediazione arrivando ad assestarsi rispettivamente al 3,2% e al 4%. Fanno eccezione i soggetti promotori individuati dalle normative regionali che, in crescita, raggiungono nel 2018 un valore pari al 12,8% dei tirocini promossi. Una ultima notazione è per le comunità terapeutiche e di recupero che hanno fatto di questo strumento un percorso importante per l'inclusione prima ancora che per l'inserimento protetto al lavoro.

Figura 4.1 Tirocini avviati per tipologia di soggetto promotore. Anni 2014-2018 (valori percentuali)



Fonte: Elaborazioni Anpal su Comunicazioni obbligatorie (SISCO)

Le caratteristiche anagrafiche degli individui coinvolti nei tirocini avviati nel periodo considerato (Tavola 4.2) mostrano la equidistribuzione delle esperienze per genere e una significativa prevalenza di tirocini (63,5%) rivolti a giovani di 20-29 anni⁸. In questa fascia di età le donne sono invece la maggioranza, raggiungendo il 53% del complesso degli individui.

⁸ Anche in questo caso è opportuno ricordare l'incidenza del Programma nazionale Garanzia Giovani nell'ambito del quale il tirocinio rappresenta una misura largamente diffusa per favorire l'incontro domanda-offerta e gli inserimenti o reinserimenti nel lavoro.

La composizione per classe di età fa inoltre registrare una cospicua presenza di esperienze che hanno coinvolto adulti di 30 anni e oltre (20,7%), classe di età che supera – per ragioni anagrafiche e per la numerosità della platea di non occupati alla ricerca attiva di lavoro – quella dei giovanissimi.

Tavola 4.2 Tirocini extracurricolari avviati per classe di età, ripartizione territoriale e genere degli individui interessati. Totale 2014-2018 (valori percentuali)

CLASSE DI ETÀ	Nord			Centro			Mezzogiorno			Italia		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
	% di colonna											
fino a 19 anni	15,2	21,9	18,6	9,7	15,1	12,3	9,2	15,3	12,3	12,6	19,0	15,8
20-29 anni	66,6	57,6	62,1	71,2	66,9	69,1	65,6	59,5	62,5	67,3	59,8	63,5
30 anni e oltre	18,2	20,5	19,3	19,1	18	18,6	25,2	25,2	25,2	20,1	21,2	20,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	% di riga											
fino a 19 anni	40,8	59,2	100,0	41,1	58,9	100,0	36,9	63,1	100,0	40,1	59,9	100,0
20-29 anni	53,5	46,5	100,0	53,5	46,5	100,0	51,7	48,3	100,0	53,0	47,0	100,0
30 anni e oltre	46,9	53,1	100,0	53,4	46,6	100,0	49,2	50,8	100,0	48,7	51,3	100,0
Totale	49,8	50,2	100,0	51,9	48,1	100,0	49,2	50,8	100,0	50,1	49,9	100,0

Fonte: Elaborazioni Anpal su Comunicazioni obbligatorie (SISCO)

4.2 Esiti occupazionali

L'ampliamento del volume delle esperienze e della platea di soggetti coinvolti nei tirocini (individui e imprese) può probabilmente essere spiegata anche con la molteplicità degli obiettivi cui risponde, da quelli formativi e di avvicinamento al lavoro a beneficio dell'individuo, a quelli a favore delle imprese per quel che riguarda la disponibilità di forza lavoro a costi contenuti nonché l'eventuale messa in atto di articolati processi di selezione e reclutamento del personale. Si tratta, in altre parole, di una sorta di reciproco vantaggio, presidiato dalla intermediazione prevista dall'apparato normativo che ha l'obiettivo di rendere massimamente positiva la relazione per i due principali soggetti coinvolti⁹.

Rispetto alle esperienze realizzate, la lettura proposta si riferisce alle risultanze rilevate dopo la conclusione delle esperienze di tirocinio di durata superiore a 13 giorni, avviate e portate a termine nel quinquennio 2014-2018, pari in valori assoluti a 1.489.783 tirocini¹⁰. Al fine di stimare gli esiti occupazionali dei tirocini si è ricorsi al tasso di inserimento, il cui calcolo si è basato sulla verifica, per ogni tirocinio avviato, della presenza di una attivazione di un rapporto di lavoro fino a 12 mesi successivi alla conclusione dell'esperienza¹¹. Si tratta, quindi, di un indicatore che misura la probabilità di ingresso nell'occupazione e che non tiene conto del tempo di permanenza in essa.

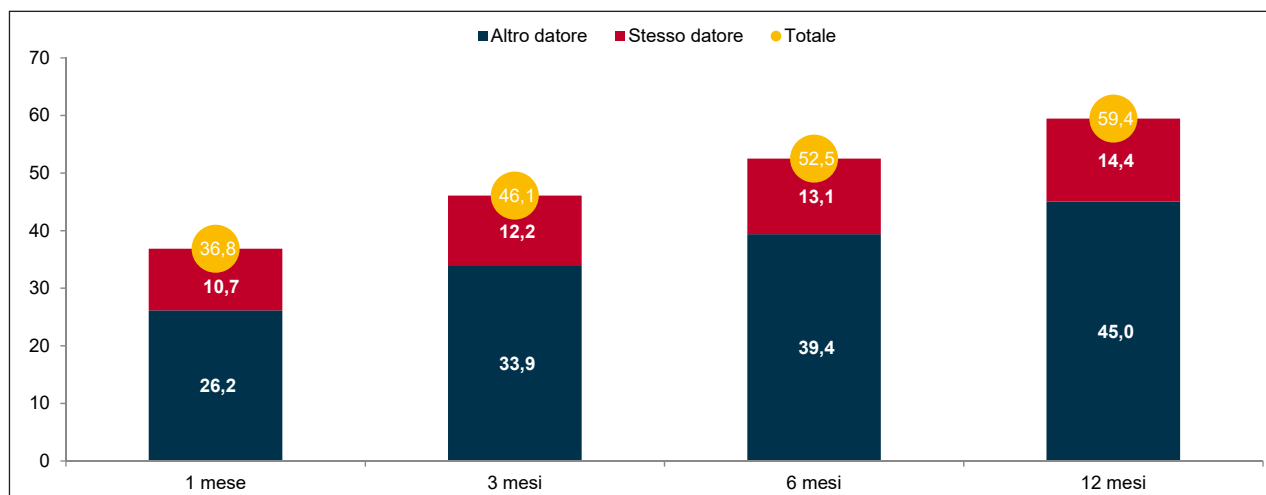
9 Ovviamente, non è questa la sede per approfondire gli aspetti che sostanziano e danno significato a tale relazione, però è importante sottolineare, in questo contesto, come le nuove Linee guida 2017 ribadiscano sistemi di premialità che consentono all'impresa di incrementare la numerosità dei posti di tirocinio disponibili a patto che le esperienze concluse abbiano prodotto un determinato numero di inserimenti occupazionali.

10 Il dato è stato calcolato tenendo conto che il complesso dei tirocini attivati nel periodo è stato pari a 1.615.005, di cui 1.533.447 terminati. Ai fini del calcolo degli esiti occupazionali dei tirocini è stato considerato opportuno escludere da tale analisi le esperienze di durata troppo breve, vale a dire inferiore o uguale ai 13 giorni. Tale limite è stato definito in base a quanto contenuto nelle Linee guida 2017 che stabiliscono in 14 giorni la durata minima di un tirocinio (tirocini per studenti svolti durante il periodo estivo e promossi dai Servizi per l'impiego).

11 Per costruire tassi di inserimento confrontabili nel tempo, sono stati analizzati i tirocini che avevano consentito periodi equivalenti di potenziale ricerca di lavoro fino alla data del 30 giugno 2019. Così, per analizzare i tassi di inserimento a 1 mese dalla fine del tirocinio, sono stati confrontati gli esiti dei soli tirocini terminati da almeno 1 mese. Analogamente è stato fatto per costruire gli indici a 3, 6 e 12 mesi.

L'analisi evidenzia due aspetti: da un lato, si assiste a un progressivo (e naturale) incremento dei tassi di inserimento correlato all'aumento dei tempi di esposizione alla ricerca di lavoro, dall'altro, si osserva che il tirocinio esprime una particolare efficacia a ridosso della conclusione dell'esperienza, tanto che a 1 mese il tasso di inserimento si attesta già al 36,8% (Figura 4.2).

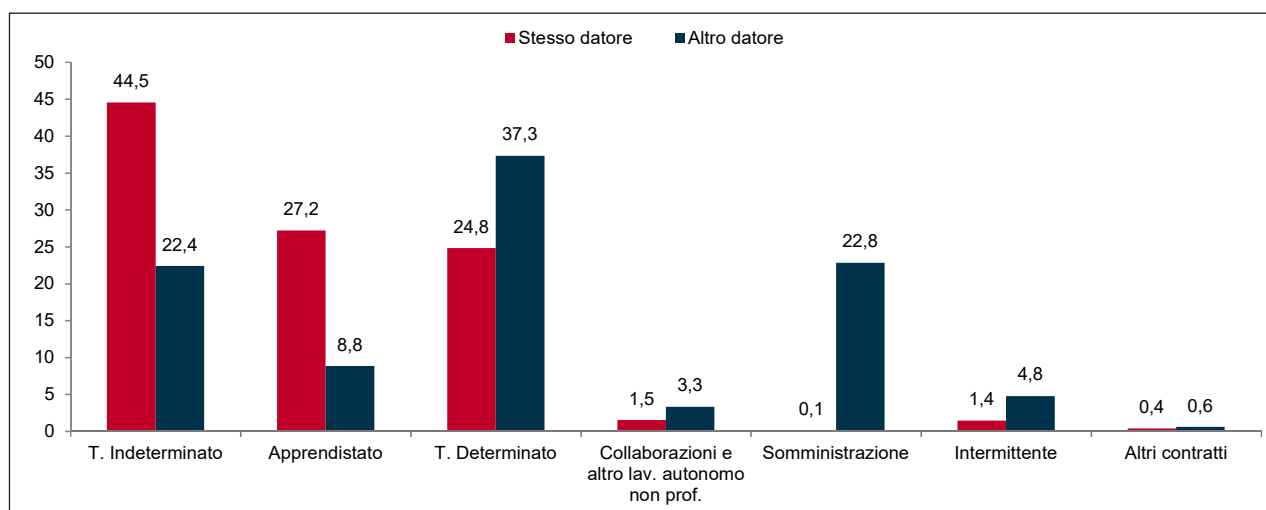
Figura 4.2 Tassi di inserimento dei tirocini extracurricolari rilevati a 1, 3, 6 e 12 mesi dal termine dell'esperienza, per tipologia di datore di lavoro. Totale 2014-2018 (valori percentuali)



Fonte: Elaborazioni Anpal su Comunicazioni obbligatorie (SISCO)

A un anno dal termine dell'esperienza, il tasso di inserimento si avvicina al 60%. Un dato che si riferisce solo a uno degli obiettivi del tirocinio, identificabile con il numero di inserimenti occupazionali, e costituisce un risultato da valutare anche in relazione alla durata delle esperienze, in media pari a poco più di 5 mesi, alla dimensione inclusiva e di inserimento protetto per le fasce più fragili della popolazione, ai diversi livelli di istruzione e al bagaglio esperienziale pregresso degli individui interessati, nonché alle diverse opportunità lavorative sul territorio¹².

Figura 4.3 Tipologia del primo contratto di lavoro attivato nei 6 mesi successivi alla fine del tirocinio, per tipologia di datore di lavoro. Totale 2014-2018 (valori percentuali)



Fonte: Elaborazioni Anpal su Comunicazioni obbligatorie (SISCO)

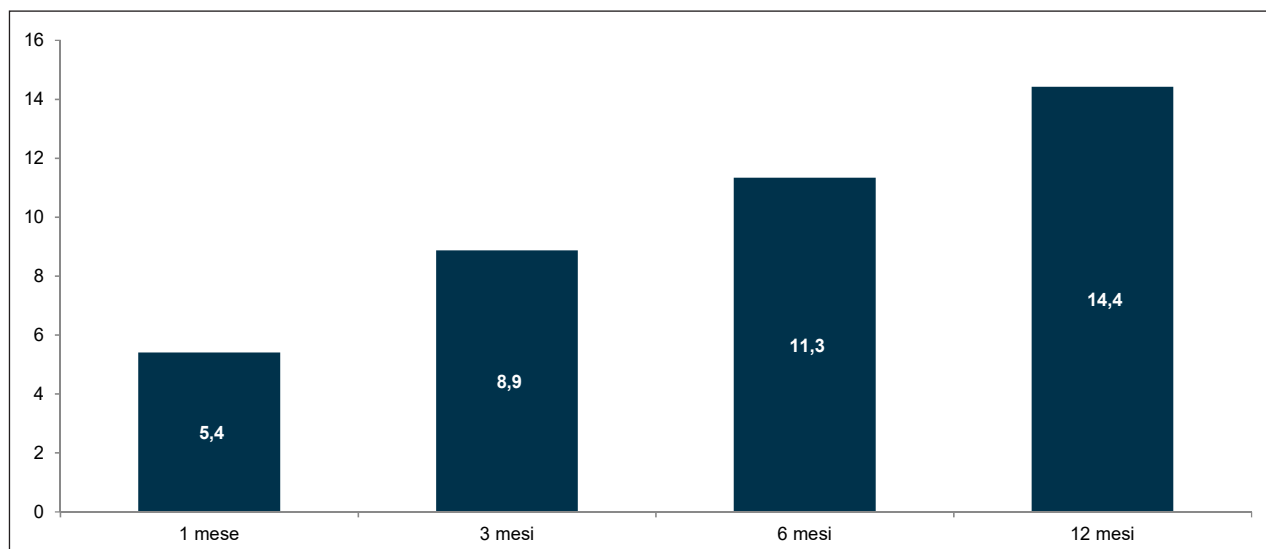
12 AA.VV. (2019), *Rapporto di monitoraggio nazionale in materia di tirocini extracurricolari*, Biblioteca Anpal, n. 7/2019

Considerando solo gli inserimenti avvenuti entro 6 mesi dal termine dell'esperienza, oltre la metà dei tirocini (52,5%) fa registrare un inserimento occupazionale. L'analisi disaggregata per tipologia di datore di lavoro mette in luce che nel 13,1% dei casi l'assunzione è avvenuta a opera del datore di lavoro ospitante. A queste ultime assunzioni sono anche associate le forme di lavoro più stabili: nel 44,5% dei casi si tratta infatti di contratti a tempo indeterminato, nel 27,2% di contratti di apprendistato. I rimanenti sono per lo più contratti a tempo determinato mentre tutte le altre tipologie contrattuali sono residuali (Figura 4.3). Relativamente alle assunzioni con altro datore di lavoro prevalgono i contratti a tempo determinato (37,3%) cui seguono, sostanzialmente con pari misura, i contratti in somministrazione (22,8%) e i contratti a tempo indeterminato (22,4%).

4.3 Il reingresso in tirocinio

Per quel che riguarda l'analisi delle traiettorie degli individui a conclusione dell'esperienza di tirocinio, in questa sede è stato considerato anche il reingresso in tirocinio, ovvero è stata calcolata la quota percentuale delle esperienze alle quali ha fatto seguito un nuovo tirocinio¹³ (Figura 4.4). I valori di seguito presentati aggiungono elementi importanti per valutare gli outcome delle esperienze soprattutto in relazione ai processi di orientamento al lavoro dei giovanissimi e ai processi di inclusione sociale degli utenti più deboli¹⁴.

Figura 4.4 Tassi di reingresso in tirocinio rilevati a 1, 3, 6 e 12 mesi dal termine dell'esperienza. Totale 2014-2018 (valori percentuali)



Fonte: Elaborazioni Anpal su Comunicazioni obbligatorie (SISCO)

Il valore percentuale dei reingressi per gli intervalli di tempo considerati (1, 3, 6 e 12 mesi calcolati sui giorni a partire dalla conclusione del primo tirocinio) varia dal 5,4% a un mese dalla conclusione della prima esperienza, al 14,4% calcolato dopo dodici mesi. La disaggregazione del dato per tipologia di beneficiario del

13 Elemento fondamentale considerato nel calcolo, è che fra la conclusione del primo tirocinio e l'inizio del successivo non vi siano stati rapporti di lavoro alle dipendenze o parasubordinato.

14 In particolare la reiterazione dell'esperienza di un secondo tirocinio coinvolge in misura sostanziale individui con disabilità o persone segnalate come prese in carico dal servizio sociale e sanitario. (cfr. AA.VV. (2019), *Rapporto di monitoraggio nazionale in materia di tirocini extracurricolari*, Biblioteca Anpal, n. 7/2019).

tirocinio ha una particolare rilevanza, in quanto più spesso sono i soggetti caratterizzati da un maggiore svantaggio ad avviare una ulteriore esperienza di tirocinio¹⁵.

4.4 Il tirocinio come prima esperienza nel mercato del lavoro per i giovani 15-29enni

Come indicato, i tirocini che hanno coinvolto giovani fino a 29 anni rappresentano la quota maggioritaria delle esperienze avviate nel quinquennio considerato (Tavola 4.2): si tratta di 8 esperienze su 10 e, in particolare, il 63,5% dei tirocini hanno interessato giovani fra i 20 e i 29 anni.

Al fine di analizzare la funzione del tirocinio extracurricolare quale strumento per facilitare l'ingresso nel mercato del lavoro, si propongono due approfondimenti. Il primo è quello relativo ai giovani che hanno avuto la prima esperienza proprio attraverso questo canale¹⁶. Il secondo riguarda il confronto degli esiti occupazionali dei tirocini che hanno coinvolto 15-29enni alla prima esperienza o giovani della stessa età che avevano già maturato almeno una esperienza di lavoro alle dipendenze o parasubordinato.

Tavola 4.3 Giovani 15-29enni alla prima esperienza nel mercato del lavoro per tipologia contrattuale. Anni 2014-2018 (valori assoluti e percentuali)

ANNO	Tempo Indeterminato	Apprendistato	Tempo Determinato	Collab. e altro lavoro aut. non professionale	Somministrati	Intermittenti	Altri contratti	Tirocini	Totale
Valori assoluti									
2014	79.818	57.346	225.184	53.090	32.271	30.999	2.363	79.975	561.046
2015	122.107	44.907	233.780	36.104	40.465	29.217	2.729	140.112	649.421
2016	74.031	60.333	269.062	26.025	45.056	31.988	3.870	121.676	632.041
2017	62.745	70.420	345.938	28.641	64.398	84.720	4.520	133.013	794.395
2018	65.075	69.676	346.191	28.860	57.542	73.137	5.113	118.795	764.389
2014-18	403.776	302.682	1.420.155	172.720	239.732	250.061	18.595	593.571	3.401.292
% di riga									
2014	14,2	10,2	40,1	9,5	5,8	5,5	0,4	14,3	100,0
2015	18,8	6,9	36,0	5,6	6,2	4,5	0,4	21,6	100,0
2016	11,7	9,5	42,6	4,1	7,1	5,1	0,6	19,3	100,0
2017	7,9	8,9	43,5	3,6	8,1	10,7	0,6	16,7	100,0
2018	8,5	9,1	45,3	3,8	7,5	9,6	0,7	15,5	100,0
2014-18	11,9	8,9	41,8	5,1	7,0	7,4	0,5	17,5	100,0

Fonte: Elaborazioni Anpal su Comunicazioni obbligatorie (SISCO)

Nel complesso, nel quinquennio considerato i giovani 15-29enni che sono alla prima esperienza sono 3 milioni e 401 mila. Di questi il 17,5% accede al mercato del lavoro attraverso un tirocinio extracurricolare¹⁷ (Tavola 4.3).

15 Sul tema, le Linee guida del 2017 specificano e articolano in modo dettagliato i casi e le modalità secondo cui è possibile reiterare l'esperienza di tirocinio ad opera della stessa coppia impresa ospitante/tirocinante.

16 I giovani 15-29enni alla prima esperienza nel mercato sono stati individuati procedendo all'estrazione delle informazioni relative alle attivazioni di contratti di lavoro o di tirocinio avvenute nel quinquennio 2014-2018. Successivamente, sono stati esclusi tutti quei giovani che avevano fatto registrare una movimentazione (attivazione, cessazione o trasformazione) di uno o più rapporti di lavoro o di altro tirocinio nei cinque anni precedenti. Fanno eccezione i giovani che hanno attivato un rapporto di lavoro o avviato un tirocinio nel 2014 e per i quali sono stati considerati, per la natura dei dati disponibili, soltanto i quattro anni precedenti l'esperienza.

17 È opportuno specificare che per il tirocinio, pur non trattandosi di un contratto di lavoro, il confronto con altri istituti contrattuali è qui proposto per offrire un quadro circa la pluralità delle traiettorie di ingresso al mercato che includono – per obiettivi e funzioni - anche la misura del tirocinio.

La prima esperienza avvenuta in tirocinio in quasi il 27% dei casi ha visto lo svolgimento di attività lavorative caratterizzate da livelli di competenza medio-alti o alti (15,9% e 11%; Tavola 4.4). Un valore che attesta una maggiore qualificazione delle attività lavorative in modo più esteso di quanto avviene per i primi ingressi regolati, ad esempio, da rapporti di lavoro a tempo indeterminato, determinato o di apprendistato.

Se confrontiamo i giovani alla prima esperienza nel mercato del lavoro con i giovani di età corrispondente che avevano maturato almeno una esperienza di lavoro, i primi vedono una minore efficacia sia per il successivo inserimento al lavoro sia per la possibilità di essere occupati dallo stesso datore di lavoro¹⁸.

Tavola 4.4 Giovani 15-29enni alla prima esperienza nel mercato del lavoro per livello di competenza richiesta dalla professione e tipologia contrattuale. Totale 2014-2018 (valori percentuali)

LIVELLO DI COMPETENZA	Tempo Indeterminato	Apprendistato	Tempo Determinato	Collaborazioni e altro lavoro autonomo non profess.	Somministrati	Intermittenti	Altri contratti	Tirocini	Totale
Basso	23,9	6,2	35,9	3,5	25,8	18,1	13,1	6,4	22,9
Medio basso	64,3	81,0	48,8	60,2	60,9	75,6	4,0	66,6	59,8
Medio alto	7,8	7,9	7,3	14,8	11,0	5,1	8,2	15,9	9,4
Alto	4,0	4,9	8,0	21,5	2,3	1,2	74,6	11,0	7,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Elaborazioni Anpal su Comunicazioni obbligatorie (SISCO)

L'esito appare collegato alla dimensione esperienziale della persona. Chi è alla prima esperienza continua a mantenere uno svantaggio rispetto a coloro che accedono alla misura del tirocinio dopo aver già lavorato e che probabilmente hanno portato a termine l'esperienza incrementando e moltiplicando il bagaglio di competenze tecniche e quelle soft skill già acquisite (Figura 4.5).

Figura 4.5 Tassi di inserimento al lavoro per esperienza pregressa dei giovani di 15-29 anni a 1, 3 e 6 mesi dal termine del tirocinio. Totale 2014-2018 (valori percentuali)

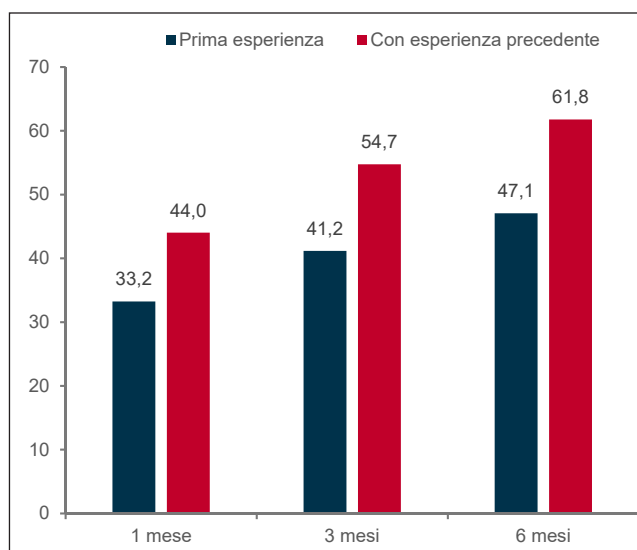
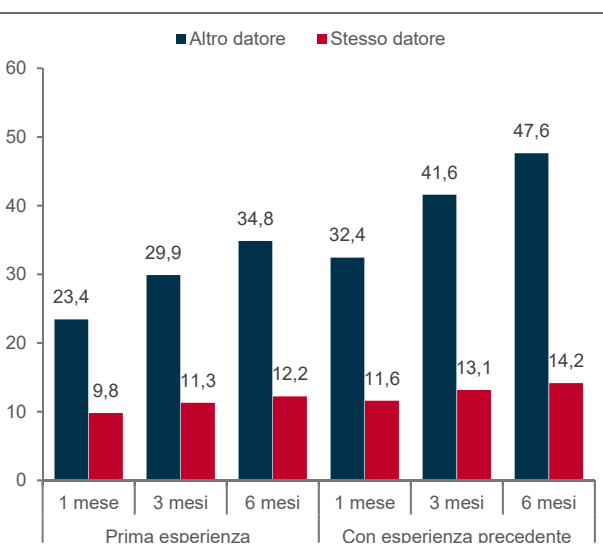


Figura 4.6 Tassi di inserimento al lavoro per esperienza pregressa e tipologia di datore di lavoro dei giovani di 15-29 anni a 1, 3 e 6 mesi dal termine del tirocinio. Totale 2014-2018 (valori percentuali)



Fonte: Elaborazioni Anpal su Comunicazioni obbligatorie (SISCO)

¹⁸ Per il calcolo del tasso di inserimento si è proceduto in modo analogo a quanto già indicato nel paragrafo 2.

4.5 Le imprese ospitanti: principali caratteristiche

Dal lato delle imprese, i costi dei tirocini sono prevalentemente collegati all'adempimento di obblighi amministrativi, all'indennità e al costo della formazione del personale tirocinante (supervisor, attrezzature, ecc.). Oltre a eventuali incentivi e riconoscimenti connessi all'avvio di particolari tipologie di tirocini (destinati a particolari categorie di beneficiari, ad esempio disoccupati, soggetti svantaggiati, ecc.), i vantaggi ricavati dalle imprese sono largamente rappresentati dall'aumento del personale con costi minori e, in un'ottica di investimento nel capitale umano, dal contributo al miglioramento delle procedure di selezione (riduzione dei tempi di occupazione dei posti vacanti, armonizzazione delle competenze dei neo-assunti, riduzione del mismatch professionale, ecc.).

Al fine di caratterizzare le imprese che avviano tirocini extra-curricolari, i dati provenienti dalle Comunicazioni obbligatorie (SISCO) sono stati integrati con i Registri statistici e in particolare con il Registro statistico delle imprese attive (ASIA) e il Registro statistico Frame-Sbs¹⁹. Nel complesso, nel 2017, delle 4,3 milioni di imprese presenti nel Registro Frame-Sbs 157 mila hanno avviato almeno un tirocinio extracurricolare nell'anno (pari al 90,2% delle imprese che hanno avviato tirocini), per un insieme di oltre 300 mila tirocini che rappresentano l'86,3% del numero totale dei tirocini avviati nel 2017. Il numero delle imprese che hanno ospitato tirocini è cresciuto notevolmente rispetto al 2014 (erano 89 mila), con un conseguente incremento (69,2%) del numero dei tirocini avviati.

Il 67,7% delle imprese che avviano tirocini sono di piccola dimensione (fino a 9 addetti), ma questa percentuale risente della composizione del tessuto produttivo italiano caratterizzato dalle micro imprese (95%). Standardizzando rispetto al totale delle imprese, in realtà, sono quelle di grandi dimensioni (oltre 250 addetti) che più fanno ricorso ai tirocini: circa due imprese su tre (66,8%) a fronte del 2,6% delle imprese fino a nove addetti (Tavola 4.5). All'aumentare della classe dimensionale dell'impresa cresce la propensione ad avviare un tirocinio nell'anno e ciò è dovuto probabilmente alla maggiore capacità organizzativa dell'impresa e alla necessità di disporre di più profili professionali. Inoltre, dal confronto con il dato del 2014, l'incremento del ricorso al tirocinio nella classe dimensionale oltre 250 addetti è di quasi 7 punti, secondo solo a quello che si registra nella classe precedente.

La connotazione settoriale mostra che le imprese che in proporzione impiegano il maggior numero di tirocinanti nella loro forza lavoro appartengono al settore degli alberghi e ristoranti (7,8%) e dell'industria in senso stretto (7,2%), comparti nei quali si riscontra la maggiore crescita rispetto al 2014 e dove, in particolare nel settore della ristorazione, il numero dei tirocini avviati raddoppia (da 22 mila a circa 45 mila). Tra le imprese manifatturiere, quelle ad alto contenuto tecnologico²⁰ vi ricorrono più frequentemente: l'incidenza è pari al 15,8% per le high-tech e 14,8% per le medium high tech rispetto a quote prossime al 6% per quelle di contenuto tecnologico inferiore. Sono inoltre aumentate di 5 punti le imprese high-tech che fanno ricorso a tirocini rispetto alla totalità delle imprese nel quadriennio considerato.

19 Frame-Sbs rappresenta il framework di riferimento per la produzione delle statistiche strutturali e sulla competitività delle imprese italiane. A partire dal 2011, il Registro statistico Frame-Sbs è annualmente disponibile. Frame-Sbs e Asia riportano informazioni sulla struttura (settore economico di attività, dimensione, forma giuridica, localizzazione, età, ecc.) e sulle principali voci del conto economico (fatturato, valore aggiunto, costo de lavoro e ore lavorate dei dipendenti, ecc.) delle imprese attive in Italia. La tempistica di aggiornamento e rilascio del Registro Frame-Sbs ha consentito, in questo Rapporto, di utilizzare come ultimo anno di analisi il 2017.

20 https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:High-tech_classification_of_manufacturing_industries

L'analisi della forma giuridica arricchisce il quadro descrittivo delle imprese ospitanti tirocini. Se la totalità delle imprese è prevalentemente caratterizzata da imprese individuali, liberi professionisti e lavoratori autonomi (con un peso pari al 62,6%), le imprese che attivano tirocini sono per la metà società di capitali (51,2%) e per un quarto imprese individuali (26,4%); interessante è il ricorso ai tirocini nelle cooperative, dove la quota di imprese che utilizzano tale strumento supera quello registrato nelle società di capitali (11,2% rispetto a 8,8%).

Il dettaglio territoriale mostra una certa equidistribuzione nel numero delle imprese che ricorrono a tirocini; degno di nota è il numero dei tirocini avviati nel Mezzogiorno più che raddoppiato tra il 2014 e il 2017 (da 31 mila a 65 mila).

Tavola 4.5 Numero imprese che hanno avviato tirocini e relativi tirocini, numero imprese Frame-Sbs e relativi addetti, incidenza imprese che hanno avviato tirocini su totale imprese. Anno 2017 e variazione 2014-2017 (valori assoluti e percentuali)

PRINCIPALI CARATTERISTICHE	Numero imprese che hanno avviato tirocini		Numero tirocini avviati		Numero imprese Frame-Sbs		Numero addetti Frame-Sbs		N. imprese che hanno avviato tirocini/N. imprese Frame Sbs		Numero tirocini avviati
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	%	Var. ass. 2014-2017	
CLASSE DI ADDETTI											
1-9	106.297	67,7	132.917	41,6	4.150.001	95,1	7.484.924	45,3	2,6	1,2	88,0
10-49	39.014	24,8	82.809	25,9	189.412	4,3	3.380.920	20,5	20,6	6,8	69,9
50-249	9.283	5,9	47.949	15,0	22.501	0,5	2.179.279	13,2	41,3	8,8	57,8
250 e più	2.478	1,6	55.917	17,5	3.711	0,1	3.487.463	21,1	66,8	6,8	43,4
SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA (a)											
Industria in senso stretto	29.668	18,9	65.646	20,5	411.584	9,4	4.007.078	24,2	7,2	2,6	56,9
Costruzioni	9.822	6,3	13.593	4,3	509.078	11,7	1.314.229	7,9	1,9	0,9	81,5
Commercio e trasporti	40.173	25,6	91.147	28,5	1.237.416	28,3	4.534.428	27,4	3,2	1,5	77,4
Alberghi e ristoranti	26.404	16,8	44.949	14,1	337.483	7,7	1.504.203	9,1	7,8	3,9	100,7
Informazione e comunicazione	7.111	4,5	17.629	5,5	104.918	2,4	570.195	3,4	6,8	2,2	52,2
Altri servizi di mercato	23.855	15,2	48.983	15,3	1.144.058	26,2	2.887.665	17,5	2,1	0,8	60,5
PA, istruzione e sanità	7.661	4,9	20.239	6,3	336.018	7,7	1.016.163	6,1	2,3	0,7	41,8
Altri servizi	12.372	7,9	17.295	5,4	285.058	6,5	665.453	4,0	4,3	1,9	85,3
CONTENUTO TECNOLOGICO (b)											
high tech	858	3,0	2.958	4,8	5.434	1,4	147.235	4,0	15,8	5,1	47,3
medium-high tech	5.976	21,0	16.544	26,9	40.246	10,4	988.715	26,8	14,8	4,7	58,3
medium-low tech	8.926	31,3	16.479	26,8	134.644	34,6	1.130.369	30,6	6,6	2,8	72,4
low tech	12.737	44,7	25.490	41,5	208.501	53,6	1.425.216	38,6	6,1	2,2	50,0
FORMA GIURIDICA											
Impresa individuale, libero professionista, lavoratore autonomo	41.410	26,4	49.028	15,3	2.734.778	62,6	4.067.974	24,6	1,5	0,8	108,7
Società di persone	28.014	17,8	37.697	11,8	642.711	14,7	2.265.418	13,7	4,4	1,9	69,2
Società di capitali	80.354	51,2	204.832	64,1	913.106	20,9	8.935.143	54,0	8,8	3,1	69,1
Società cooperative	6.456	4,1	25.586	8,0	57.467	1,3	1.120.025	6,8	11,2	3,0	32,2
Altre	838	0,5	2.449	0,8	17.563	0,4	144.026	0,9	4,8	1,2	-6,0
RIPARTIZIONE											
Nord	85.709	54,6	194.038	60,7	2.183.750	50,0	9.496.843	57,4	3,9	1,5	59,7
Centro	33.261	21,2	60.217	18,8	948.203	21,7	3.537.798	21,4	3,5	1,4	67,7
Mezzogiorno	38.102	24,3	65.337	20,4	1.233.672	28,3	3.497.946	21,2	3,1	1,7	107,9
CLASSE DI FATTURATO											
Micro (<2.000.000)	122.142	77,8	167.756	52,5	4.222.853	96,7	9.093.759	55,0	2,9	1,3	84,1
Piccola (2.000.000-10.000.000)	22.965	14,6	58.822	18,4	111.672	2,6	2.375.604	14,4	20,6	6,7	64,7
Media (10.000.000-50.000.000)	8.500	5,4	38.040	11,9	24.936	0,6	1.793.041	10,8	34,1	7,5	58,5
Grande (>50.000.000)	3.465	2,2	54.974	17,2	6.164	0,1	3.270.183	19,8	56,2	7,3	44,7
Totale	157.072	100,0	319.592	100,0	4.365.625	100,0	16.532.586	100,0	3,6	1,5	69,2

Fonte: Elaborazioni Istat su Comunicazioni obbligatorie (SISCO) e Registro statistico Frame-Sbs

(a) al netto dei valori mancanti

(b) al netto delle imprese non manifatturiere

Da una lettura dei dati economici, le imprese che fanno ricorso a tirocini sono prevalentemente micro imprese: 8 su 10 fanno registrare un fatturato inferiore ai 2 milioni annui. Naturalmente anche questo dato risente della struttura delle imprese, caratterizzata soprattutto da imprese individuali e di piccole dimensioni, non solo in termini di addetti ma anche di fatturato, infatti è la quasi totalità delle imprese (96,7%) ad avere un fatturato inferiore ai 2 milioni annui. Tuttavia, proporzionalmente, il maggiore ricorso allo strumento del tirocinio si riscontra nelle grandi imprese, quelle con oltre 50 milioni di euro, dove oltre la metà delle imprese (56,2%) utilizzano tirocini. Tale evidenza si è anche accentuata nel tempo, se si considera che il numero delle imprese con alto fatturato che ha fatto ricorso a tirocini, rispetto alla totalità delle imprese della stessa fascia di fatturato, è cresciuta di 7 punti percentuali, dal 2014 al 2017.

Al fine di analizzare la relazione fra la tipologia di tirocinio e le principali caratteristiche delle 157 mila imprese registrate nel Frame-Sbs che hanno avviato almeno un tirocinio nel 2017, i tirocini sono stati raggruppati²¹ in cinque categorie considerando le professioni richieste e le diverse tipologie di soggetti beneficiari (Tavola 4.6). Nel complesso si riscontra una relazione fra la tipologia di tirocini avviati e le caratteristiche strutturali e di performance economica delle imprese.

Tavola 4.6 Imprese per tipo di tirocini avviati, soggetti beneficiari e livello di competenza. Anno 2017 (valori assoluti e composizioni percentuali)

TIPO DI TIROCINIO	Imprese che avviano prevalentemente tirocini		Imprese		Tirocini avviati	
	Tipologia di tirocinante	Requisiti tirocinio livello di competenza	v.a.	%	v.a.	%
Neo_alte	Neo qualificati, neo-laureati, neo-dottori (a)	Medio-alte e alte	9.846	6,3	27.566	8,6
Neo_basse	Neo qualificati, neo-laureati, neo-dottori	Basse e medio-basse	12.102	7,7	21.561	6,7
Disocc_alte	Disoccupati (b)	Medio-alte e alte	24.421	15,5	45.699	14,3
Disocc_basse	Disoccupati	Basse e medio-basse	97.574	62,1	181.876	56,9
Altri	Altri	Basse e medio-basse	13.129	8,4	42.890	13,4
Totale			157.072	100,0	319.592	100,0

Fonte: Elaborazioni Istat su Comunicazioni obbligatorie (SISCO) e Registro statistico Frame-Sbs

(a) Soggetti beneficiari che hanno conseguito la qualifica oppure il titolo di studio di riferimento negli ultimi 12 mesi.

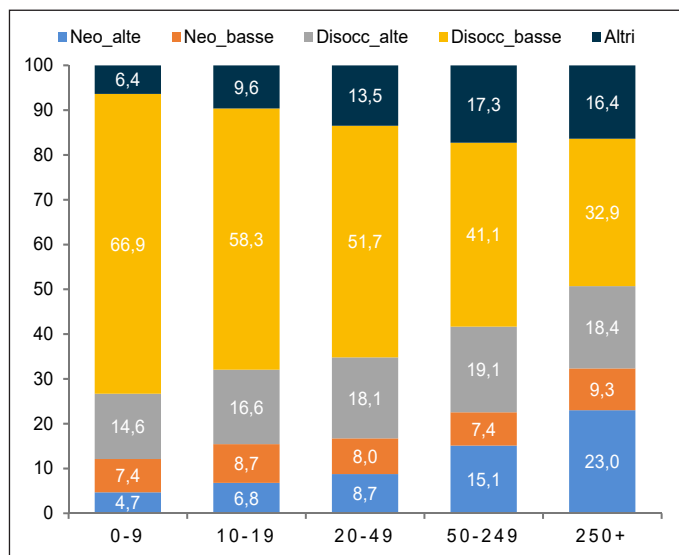
(b) Includono i disoccupati, inoccupati, i lavoratori in cassa integrazione (CIG) oppure altre forme di mobilità.

In primo luogo, l'avviamento di tirocini nell'ambito delle professioni qualificate è maggiore nelle imprese più grandi (Figura 4.7). Oltre a una superiore capacità organizzativa/gestionale e possibilità di implementare politiche di inserimento professionale sfruttando economie di scala, le imprese più grandi sono generalmente in grado di offrire una migliore formazione sul posto di lavoro. In Italia, quasi una su quattro (23,0%) delle imprese con più di 250 addetti avvia tirocini che richiedono un livello di competenza alto e medio alto destinato a soggetti che abbiano conseguito un titolo di studio o qualifica nei ultimi 12 mesi. Al contrario, della stessa tipologia di tirocini usufruisce soltanto il 4,7% delle piccolissime imprese. Considerando la percentuale delle imprese che fanno ricorso a tirocini caratterizzati da livelli di competenza alti e medio-alti dedicati a soggetti disoccupati non subisce variazioni considerevoli all'aumentare della classe dimensionale delle imprese, variando da un minimo di 14,6% delle piccolissime imprese fino a un massimo di 19,1% delle imprese nella classe 50-249 addetti. Il 32,9% delle imprese più grandi avvia tirocini caratterizzati da bassi livelli di competenza a favore di soggetti disoccupati, tipologia di tirocinio molto diffusa tra le piccolissime imprese: due su tre (66,9%) imprese ne fa ricorso. Tendenze simili si osservano all'aumentare dell'esperienza delle imprese: l'incidenza delle imprese

21 Algoritmo k-means utilizzando il numero di tirocini avviati classificati in base ai loro requisiti: professione, soggetti beneficiari, età dei tirocinanti e durata del tirocinio. La classificazione delle professioni è descritta nell'Appendice metodologica del Rapporto "Il mercato del lavoro nel 2018. Verso una lettura integrata".

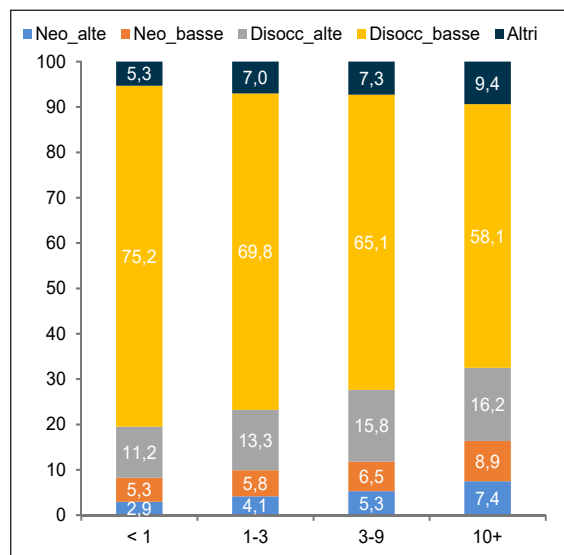
che avviano tirocini dedicati a beneficiari che hanno conseguito il titolo di studio o qualifica nei ultimi 12 mesi, pari al 8,2% delle imprese che hanno appena iniziato l'attività, raddoppia (16,3%) per le imprese con più di 10 anni di esperienza nel sistema produttivo (Figura 4.8).

Figura 4.7 Tipo di tirocini avviati per classe di addetti delle imprese. Anno 2017 (composizioni percentuali)



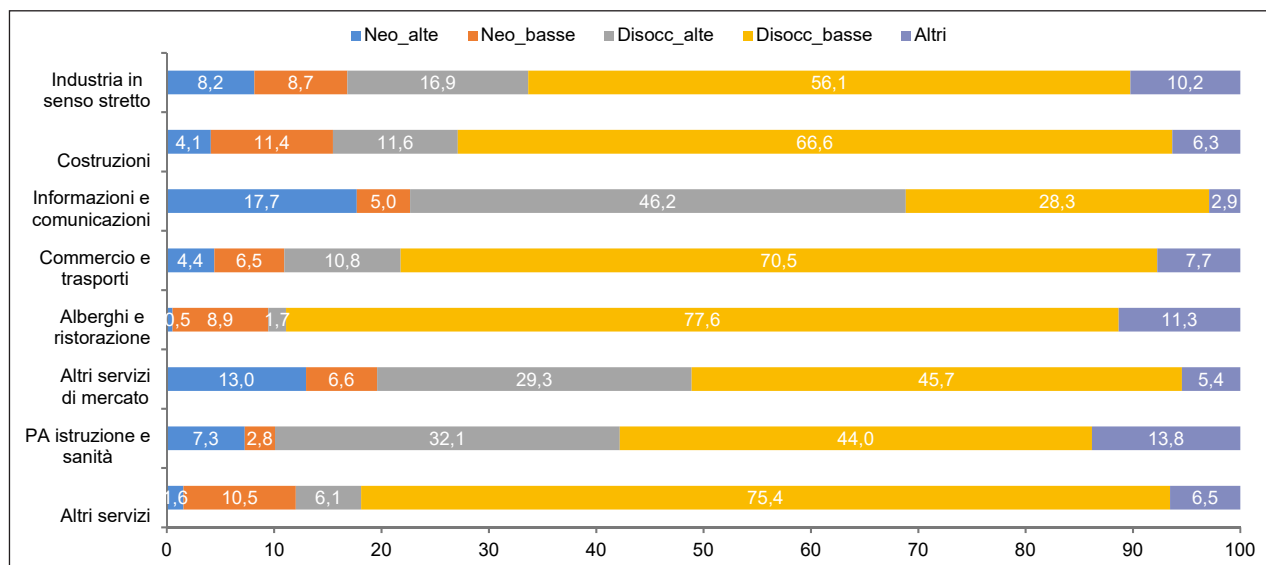
Fonte: Elaborazioni Istat su Comunicazioni obbligatorie (SISCO) e Registro statistico Frame-Sbs

Figura 4.8 Tipo di tirocini avviati per età delle imprese (anni). Anno 2017 (composizioni percentuali)



Fonte: Elaborazioni Istat su Comunicazioni obbligatorie (SISCO) e Registro statistico Frame-Sbs

Al contrario di altre implementazioni internazionali, la normativa che regola lo strumento del tirocinio nel mercato del lavoro italiano non pone alcuna limitazione in merito al settore di attività economica delle imprese che intendono avviare tirocini. Nonostante la diffusione trasversale a tutti i settori di attività economica, le imprese operanti in settori con un minore contenuto tecnologico avviano un più cospicuo numero di tirocini caratterizzati da bassi e medio bassi livelli di competenza (Figura 4.9). Mentre più del 70,0% delle imprese operanti in settori come alberghi e ristorazione e commercio e trasporti avviano tirocini che richiedono bassi e medio bassi livelli di competenza a favore di individui disoccupati, la stessa percentuale scende al 56,1% per l'industria in senso stretto e al 28,3% per il comparto di informazioni e comunicazioni. La percentuale di imprese che avviano tirocini caratterizzati da alti livelli di competenza a favore di soggetti che abbiano conseguito recentemente un titolo di studio oppure qualifica varia fra un minimo di 0,5% (alberghi e ristorazione) e un massimo di 17,7% (informazioni e comunicazioni). La relazione tra il contenuto tecnologico dei settori di attività economica delle imprese e la tipologia dei tirocini avviati è evidente per le imprese manifatturiere: la percentuale di tirocini distinti per alti livelli di competenza destinati a soggetti recentemente in possesso del titolo di studio o qualifica passa da 5,9% delle imprese low-tech a 6,1%, 13,6% e 23,2% delle imprese operanti nei settori a medio-basso, medio-alto e alto contenuto tecnologico, rispettivamente (Figura 4.10). Una su cinque delle imprese low-tech (21,4%) e una su due (51,3%) delle imprese high-tech fa ricorso all'utilizzo di tirocini caratterizzati da alti livelli di competenza.

Figura 4.9 Tipo di tirocini avviati per settore di attività economica delle imprese. Anno 2017 (composizioni percentuali)

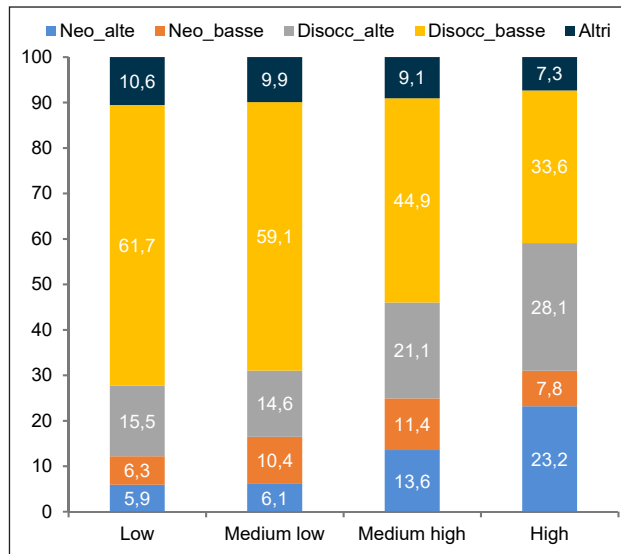
Fonte: Elaborazioni Istat su Comunicazioni obbligatorie (SISCO) e Registro statistico Frame-Sbs

In generale, la produttività del lavoro delle imprese è connessa anche alla loro capacità di impiegare efficientemente le risorse materiali e il capitale umano. Dalla Figura 4.11 si osserva come le imprese con una maggiore produttività del lavoro²² avviano più frequentemente tirocini diversificati in termini di livello di competenza richiesto e tipologie di tirocinanti. Al contrario, la maggior parte (74,0%) delle imprese con una minore produttività del lavoro avvia tirocini che richiedono bassi e medio bassi livelli di competenza dedicati a soggetti disoccupati; la stessa tipologia di tirocini è avviata soltanto dal 46,0% delle imprese con una più elevata produttività del lavoro. Le imprese che avviano tirocini a favore di soggetti disoccupati nell'ambito delle professioni con alti e medio-alti livelli di competenza passano da 9,3% delle imprese meno produttive al 23,5% delle imprese più produttive. Infine, il match fra le imprese più produttive e individui che hanno recentemente conseguito il titolo di studio o qualifica professionale è sostenuto dalle aspettative di un buon inserimento lavorativo. Nella Figura 4.11, si osserva che al 14,0% delle imprese più produttive che avviano tirocini caratterizzati da alti livelli di competenza cui soggetti beneficiari sono individui che hanno conseguito recentemente il titolo di studio o qualifica professionale si contrappone il 2,2% delle imprese meno produttive.

Nel complesso, dunque, la propensione ad attivare tirocini più qualificati è maggiore nelle imprese di grandi dimensioni, così come in quelle da più anni presenti in Italia. Inoltre, le imprese con un più alto livello tecnologico o con una migliore produttività del lavoro avviano più frequentemente tirocini diversificati per livello di competenza. Le piccole imprese, ampiamente presenti nel contesto produttivo italiano, usufruiscono in minore misura dello strumento di tirocinio, che spesso rimane circoscritto nell'ambito di esperienze di lavoro meno qualificate.

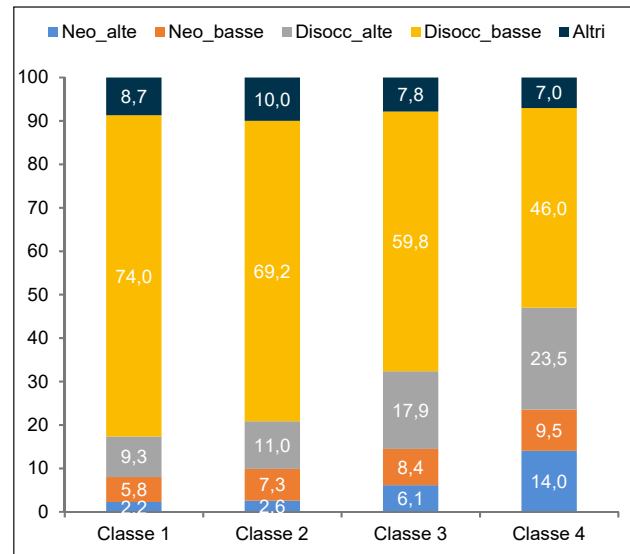
22 Classificazione in base ai quartili della distribuzione della produttività apparente del lavoro, "Classe 1" la più bassa, "Classe 4" la più elevata.

Figura 4.10 Tipo di tirocini avviati per contenuto tecnologico delle imprese manifatturiere. Anno 2017 (composizioni percentuali)



Fonte: Elaborazioni Istat su Comunicazioni obbligatorie (SISCO) e Registro statistico Frame-Sbs

Figura 4.11 Tipo di tirocini avviati per classe di produttività apparente del lavoro delle imprese. Anno 2017 (composizioni percentuali)



Fonte: Elaborazioni Istat su Comunicazioni obbligatorie (SISCO) e Registro statistico Frame-Sbs

Riferimenti bibliografici

AA.VV. 2019. Rapporto di monitoraggio nazionale in materia di tirocini extracurricolari, Biblioteca Anpal, n. 7/2019. <https://www.anpal.gov.it/documents/20126/41598/Tirocini-extracurricolari-rapporto-di-monitoraggio-nazionale.pdf>.

Iuzzolino G., Lotito S. Sofronic B., Tosi G. 2018. L'attuazione della raccomandazione del consiglio dell'unione europea su un quadro di qualità per i tirocini, Inapp.

Linee guida in materia di tirocini formativi e di orientamento 2017 - Accordo in Conferenza Unificata del 25 maggio 2017 Governo, Regioni e Province Autonome, ai sensi dell'articolo 1 della legge 92/2012.

Luzi O., Monducci, R. 2016. The new statistical register Frame SBS: overview and perspectives, *Rivista di statistica ufficiale*, 1/2016. pp. 5-14.

Mühlemann, S. 2016. The Cost and Benefits of Work-based Learning, OECD Education Working Papers No. 143.

CAPITOLO 5

VERSO UNA NUOVA TIPOLOGIA DI LAVORO AUTONOMO¹

Nel 2018 in Italia i lavoratori indipendenti sono 5 milioni (il 21,7% degli occupati), in forte diminuzione durante la crisi iniziata nel 2008 che ha rafforzato una tendenza di lungo periodo iniziata nel corso degli anni '90. Nel complesso, in Italia, nel periodo 2008-2018 l'occupazione indipendente si è ridotta del 9,5% (558 mila unità in meno) a fronte di un aumento del 4,0% di quella dipendente (+682 mila persone). Malgrado ciò il nostro Paese si colloca al terzo posto in Europa per la quota di indipendenti, dopo Grecia e Romania, soprattutto per l'elevata presenza di quelli senza dipendenti; i "datori di lavoro" – ovvero gli autonomi con dipendenti – sono invece un segmento strutturato e mostrano una distribuzione relativamente più equilibrata fra i paesi europei.

Peraltro, l'aggregato statistico del lavoro indipendente comprende una gamma molto ampia di identità professionali e culture del lavoro che in alcuni casi possono beneficiare di ampi margini di autonomia, in altri incontrare limitazioni e vincoli molto stringenti nei rapporti con i propri clienti/committenti. Al riguardo in occasione della 20th International Conference of Labour Statisticians l'Ilo (Organizzazione internazionale del lavoro) ha approvato una nuova classificazione dello status nell'occupazione che rivede i confini tra dipendenti e indipendenti, individuando la nuova figura dei *dependent contractor*: occupati formalmente autonomi ma di fatto vincolati da rapporti di subordinazione con un'altra unità economica (cliente o committente) che ne limita l'accesso al mercato (prezzi, tariffe, ecc.) e l'autonomia organizzativa. Seguendo le indicazioni dell'Ilo, nel 2019 la Rilevazione sulle forze di lavoro ha inserito i quesiti per rilevare questo nuovo aggregato: nella media dei primi tre trimestri del 2019 si stimano in questa condizione 452 mila occupati, l'11,5% degli indipendenti senza dipendenti. I *dependent contractor* sono composti per un quarto da collaboratori, per il 37,2% da lavoratori in proprio e per il 37,3% da liberi professionisti: un aggregato piuttosto trasversale tra i tre gruppi di autonomi senza dipendenti. Le maggiori concentrazioni si segnalano nel commercio e sanità.

La monocommittenza costituisce un tratto distintivo dei *dependent contractor*: circa il 50% dichiara di lavorare per un unico cliente, a fronte del 15,3% degli altri autonomi senza dipendenti (autonomi "puri"). I *dependent contractor* sono inoltre più soggetti a vincoli organizzativi, quali il lavorare presso il cliente/committente o il dover rispettare dei vincoli nell'orario di lavoro: il 33,4% dei *dependent contractor* rispetto al 7,0% degli autonomi "puri". Le professioni più frequenti tra i *dependent contractor* non sono – se non in rari casi – quelle tipiche del lavoro indipendente, ma configurano piuttosto una domanda di lavoro che mira ad esternalizzare funzioni marginali o collaterali della produzione, e che scarica su questi lavoratori una parte dei rischi di impresa (operatori di call center, venditori a domicilio, addetti alle consegne, conduttori di mezzi pesanti). Le caratteristiche socio-demografiche dei *dependent contractor* confermano la specificità dell'aggregato rispetto al resto dei lavoratori indipendenti, con o senza dipendenti. Rispetto agli altri autonomi, tra i *dependent contractor* vi è una maggiore presenza di donne e quote più elevate di giovani tra 15 e 34 anni (26,4% a fronte del 10,0% tra i datori di lavoro e del 15,8% degli autonomi "puri").

Pertanto, le differenze che emergono sistematicamente per i *dependent contractor* rispetto agli altri due gruppi di indipendenti confermano l'interesse dell'analisi, che potrà essere ulteriormente affinata nel tempo, quando saranno sistematizzate e recepite nella statistica ufficiale le indicazioni dell'Ilo e quando sarà possibile aggiungere ulteriori informazioni grazie all'aggancio con i dati amministrativi, che consentiranno di effettuare valutazioni sull'intensità di lavoro nel corso dell'anno e sulle differenze di reddito nelle diverse componenti.

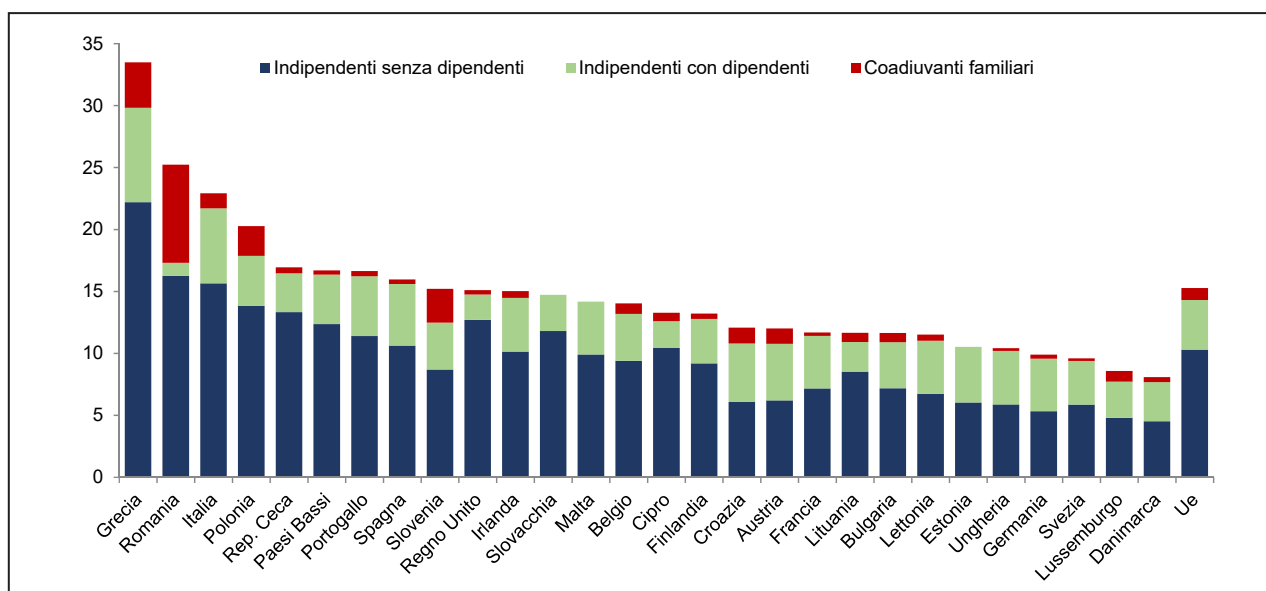
¹ Il capitolo 5 è stato redatto da Francesca della Ratta-Rinaldi e Alessia Sabbatini. Il lavoro è parte di un progetto di ricerca Istat sul lavoro autonomo a cui partecipano Dario Ercolani e Roberta Rizzi che si ringraziano per i suggerimenti e gli stimoli a questo approfondimento.

5.1 Il lavoro indipendente. Tendenze di medio e lungo periodo in Italia e in Europa

Nel 2018 nell'Unione europea i lavoratori indipendenti erano 33 milioni, il 14,3% degli occupati, a cui si aggiungono circa 2,2 milioni di coadiuvanti familiari (1,0%).

L'incidenza del lavoro indipendente sul totale degli occupati varia in modo consistente da paese a paese per ragioni dovute a fattori strutturali, ai settori prevalenti di attività economica, alla dimensione d'impresa e alle diverse storie e traiettorie delle regolazioni dei mercati del lavoro nazionali. L'Italia si colloca al terzo posto, dopo Grecia e Romania, con una quota di lavoratori autonomi che supera il 20% del totale degli occupati. In Danimarca, Lussemburgo, Svezia e Germania la quota non raggiunge il 10% (Figura 5.1). Le differenze fra i paesi riguardano prevalentemente la componente senza dipendenti che in Grecia, Romania e Italia rappresenta rispettivamente il 22,2%, 16,3% e 15,6% del totale occupati e in paesi come il Lussemburgo e la Danimarca il 4,8% e 4,5%.

Figura 5.1 Occupati indipendenti in Europa. Anno 2018 (valori percentuali sul totale degli occupati)



Fonte: Eurostat, Labour force survey

I “datori di lavoro” – ovvero gli indipendenti con dipendenti – sono un segmento strutturato del lavoro autonomo e mostrano una distribuzione relativamente più equilibrata fra i paesi europei, e con connotati abbastanza uniformi: la prevalenza della componente maschile e l'età media generalmente più avanzata. Nel 2018 rappresentano il 4,0% dell'occupazione totale nei paesi dell'Unione (9,2 milioni di occupati), con punte massime in Grecia e Italia e minime in Romania e nel Regno Unito. In paesi come Grecia e Italia la maggiore numerosità dei datori di lavoro può essere ricondotta, almeno in parte, alla tipicità della struttura produttiva caratterizzata da un tessuto di micro e piccole imprese e da una bassa presenza di imprese di grandi dimensioni (nel 2016 in Italia il 94,8% delle imprese ha meno di 10 addetti e lo 0,1% supera i 249 addetti).

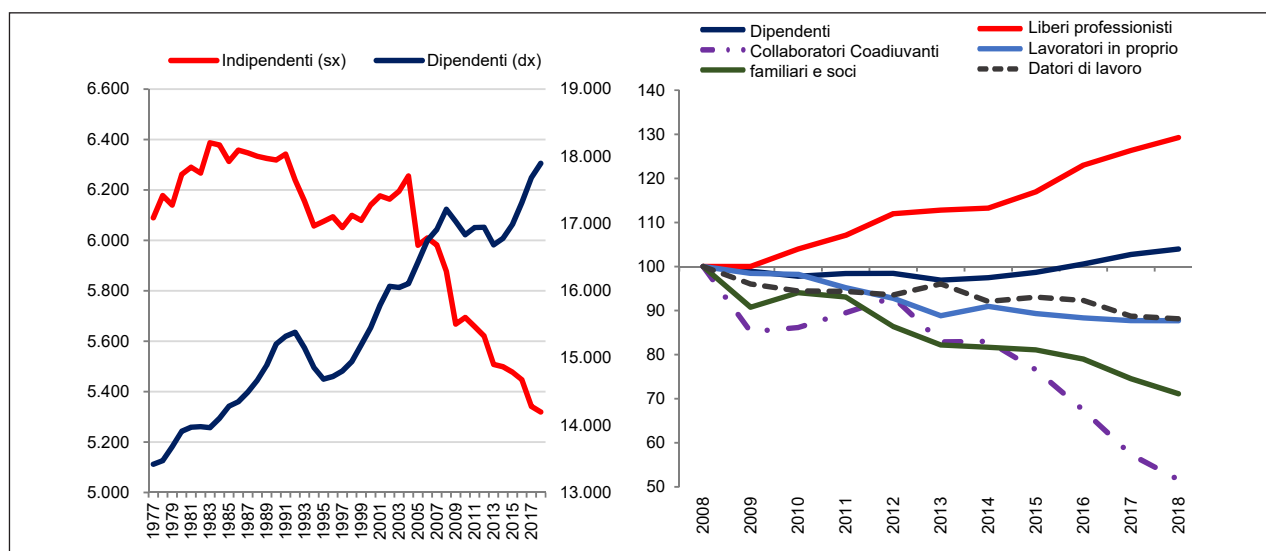
Nel corso dell'ultimo decennio, il lavoro indipendente si è ridotto nella media Ue di 1,8 milioni di persone (-4,8%). Tale riduzione ha riguardato soprattutto la componente con dipendenti (-8,5%) e i coadiuvanti familiari (-40,5%) mentre gli autonomi senza dipendenti sono cresciuti del 2,7%.

Nel 2018 in Italia i lavoratori indipendenti sono circa 5 milioni (il 21,7% degli occupati), cui si devono aggiungere 280 mila coadiuvanti familiari. La numerosità dell'aggregato si è fortemente contratta nel corso della crisi cominciata nel 2008, con una tendenza alla diminuzione concomitante alla crescita del lavoro alle dipendenze iniziata già nel corso degli anni '90 (Figura 5.2). Più in particolare, nel periodo 2008-2018 l'occupazione indipendente si è ridotta del 9,5% (558 mila unità in meno, di cui 116 mila coadiuvanti familiari), a fronte di un aumento del 4,0% di quella dipendente (+682 mila persone).

La dinamica del lavoro indipendente sintetizza andamenti differenziati tra le diverse figure che compongono l'aggregato (Figura 5.3). Alla forte riduzione di collaboratori e coadiuvanti familiari (-48,4% e -28,9% tra il 2008 e il 2018) e al calo, più contenuto, di lavoratori in proprio senza dipendenti e datori di lavoro (-12,3% e -11,8%) si associa la sostanziosa crescita dei liberi professionisti senza dipendenti (+29,3%, 277 mila persone), che si conferma la componente più dinamica del lavoro autonomo.

Figura 5.2 Occupati indipendenti (sx) e dipendenti (dx). Anni 1977-2018 (valori in migliaia)

Figura 5.3 Occupati indipendenti per tipologia. Anni 2008-2018 (numeri indici 2008=100)



Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

Tra il 2008 e il 2018 la composizione per sesso è rimasta sostanzialmente immutata (+0,3 punti percentuali delle donne sul totale indipendenti che si attestano al 30,8%), tuttavia tra i liberi professionisti senza dipendenti l'incidenza delle donne cresce di 6,5 punti percentuali e di 2,9 punti tra i datori di lavoro. Contestualmente l'invecchiamento della forza lavoro investe anche gli indipendenti, soprattutto nella componente dei datori di lavoro. L'incidenza dei giovani di 15-34 anni tra gli indipendenti scende al 16,6% (tra i dipendenti sono il 23,9%), 6,6 punti in meno rispetto a 10 anni prima. Incidenze più elevate di giovani si registrano nella componente senza dipendenti, specie tra i collaboratori, i coadiuvanti familiari e i liberi professionisti.

A partire dal secondo trimestre 2018 gli indipendenti sono tornati a crescere: +0,6%, +1,0% e +0,2% su base annua negli ultimi tre trimestri del 2018, e +1,0% nel primo trimestre del 2019. Tuttavia diminuiscono nuovamente nel secondo e nel terzo trimestre del 2019 (-0,4% e -0,7%) rivelando una ripresa dell'aggregato ancora non del tutto consolidata. Nella media dei primi tre trimestri del 2019 la riduzione interessa la componente con dipendenti (-1,4%, riduzione concentrata nelle componenti dei liberi professionisti e imprenditori) mentre aumentano gli indipendenti senza dipendenti (+0,5%). In questo aggregato, sempre nella media dei primi tre trimestri, all'aumento dei coadiuvanti e liberi professionisti (+10,4 e +0,6%) si associa la persistente riduzione dei collaboratori (-6,7%) e il lieve calo dei lavoratori in proprio (-0,2%).

5.2 L'area grigia del lavoro autonomo: i *dependent contractor*

È sempre più chiaro come la distinzione tra lavoro dipendente e lavoro indipendente non sia più adeguata alla rappresentazione e analisi del mercato del lavoro. Nell'aggregato statistico del lavoro indipendente è possibile, infatti, rintracciare una gamma molto ampia di identità professionali e culture del lavoro che in alcuni casi possono beneficiare di ampi margini di autonomia (è il caso degli imprenditori), in altri incontrare limitazioni e vincoli molto stringenti nei rapporti con i propri clienti/committenti, più prossimi a rapporti di tipo subordinato. In questi casi l'autonomia è solo formale e riscontrabile unicamente nell'opportunità dell'inquadramento normativo. Il caso emblematico è quello dei collaboratori, specie quando monocommittenti.

Tuttavia non è semplice isolare in modo univoco i tratti che distinguono il lavoro autonomo "puro" da altre forme caratterizzate da livelli di autonomia meno robusta. La deregolazione del mercato del lavoro, la diffusione di contratti di lavoro parasubordinato e i recenti tentativi di riordino e recupero hanno contribuito a rendere il quadro più complesso e a moltiplicare le figure ibride, al confine tra lavoro dipendente e indipendente.

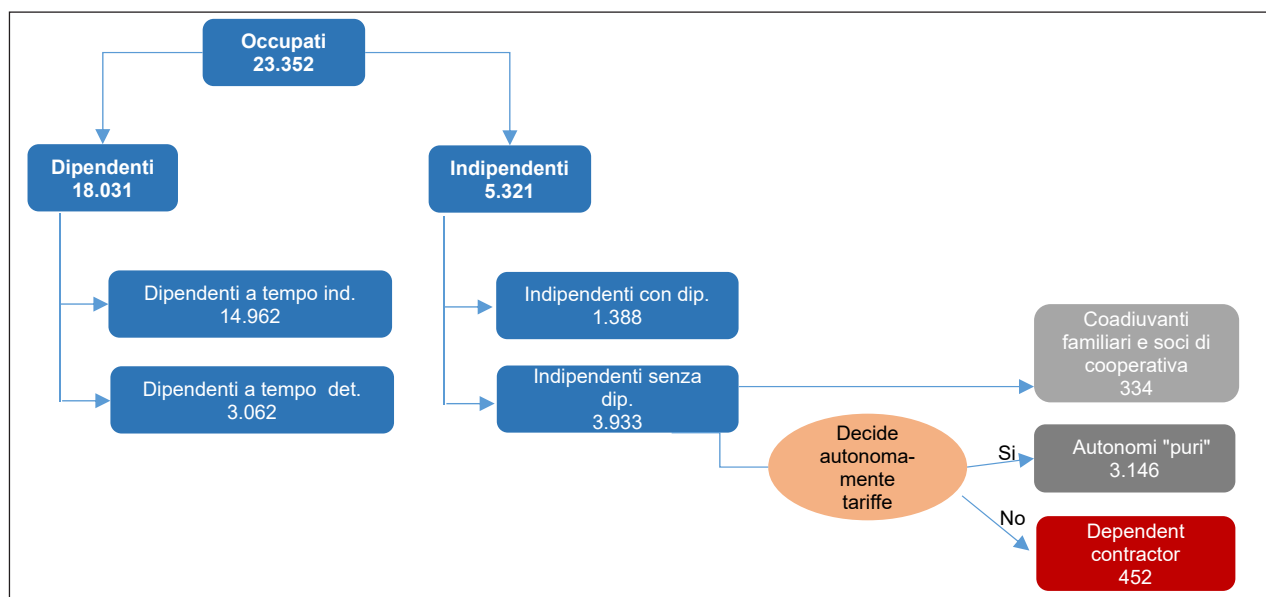
A partire da un dibattito avviato da tempo, l'Ilo (Organizzazione internazionale del lavoro) alla 20th International Conference of Labour Statisticians ha approvato una nuova classificazione dello status nell'occupazione che rivede i confini tra dipendenti e indipendenti, individuando la nuova figura dei *dependent contractor*: occupati formalmente autonomi che sono però di fatto vincolati da rapporti di subordinazione con un'altra unità economica (cliente o committente) che ne limita l'accesso al mercato e l'autonomia organizzativa, ad esempio fissando le tariffe della prestazione lavorativa oppure detenendo gli strumenti necessari per svolgere l'attività².

La definizione operativa che individua i *dependent contractor* prevede di considerare tali coloro che sono classificati come indipendenti senza dipendenti il cui compenso è fissato dai clienti o da una terza parte, una definizione che dovrà essere affinata in futuro e che impegnerà la statistica ufficiale nei prossimi anni. Al riguardo, la Rilevazione sulle forze di lavoro nel 2019 ha inserito il quesito suggerito dall'Ilo, rilevando la quota di indipendenti senza dipendenti che non hanno libertà di accesso al mercato. Nella media dei primi tre trimestri del 2019 si trovano in questa condizione 452 mila occupati, l'11,5% degli indipendenti senza dipendenti (Prospetto 5.1).

Le caratteristiche socio-demografiche dei *dependent contractor* confermano la specificità dell'aggregato rispetto al resto dei lavoratori indipendenti, con o senza dipendenti. Tra i datori di lavoro e gli autonomi "puri" sono preponderanti gli uomini, mentre tra i *dependent contractor* vi è una maggiore presenza di donne (39,1% in confronto al 25,9 e 31,2%). Tra i *dependent contractor* (e anche tra i coadiuvanti familiari e soci di cooperativa³) vi sono poi quote più elevate di giovani tra 15 e 34 anni (26,4% a fronte del 10,0% tra i datori di lavoro e del 15,8% degli autonomi "puri") e incidenze più basse di persone che non hanno superato la licenza media (21,7% in confronto rispettivamente al 34,0% e 31,3%). Sul territorio questo aggregato è diffuso soprattutto nelle regioni del Nord (Tavola 5.1).

2 La nuova classificazione adottata a ottobre 2018 è disponibile al link: https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/meetings-and-events/international-conference-of-labour-statisticians/20/WCMS_648693/lang-en/index.htm.

3 I soci di cooperativa non dipendenti sono un aggregato molto piccolo, composto da 31 mila persone nella media dei tre trimestri. Per comodità di esposizione i soci sono assimilati ai coadiuvanti familiari con i quali condividono gran parte dei percorsi del questionario.

Prospetto 5.1 Suddivisione degli occupati per categoria. Anno 2019 ^(a) (valori assoluti in migliaia)

Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro
(a) Media dei primi tre trimestri.

Tavola 5.1 Indipendenti di 15 anni e più per tipologia e principali caratteristiche demografiche. Anno 2019 (a)
(valori assoluti in migliaia e incidenze percentuali)

CARATTERISTICHE	Dependent contractor	Autonomi "puri"	Coadiuvanti familiari	Datori di lavoro	Totale indipendenti
SESSO					
Maschi	60,9	68,8	47,0	74,1	68,1
Femmine	39,1	31,2	53,0	25,9	31,9
CLASSE DI ETÀ					
15-34 anni	26,4	15,8	27,9	10,0	15,9
35-49 anni	35,1	41,6	31,9	39,0	39,8
50 anni e più	38,6	42,6	40,2	51,0	44,3
TITOLO DI STUDIO					
Fino alla licenza media	21,7	31,3	43,8	34,0	32,0
Diploma	45,4	38,2	48,0	45,6	41,4
Laurea e oltre	32,9	30,5	8,3	20,4	26,7
CITTADINANZA					
Italiana	94,7	93,6	93,3	94,6	93,9
Straniera	5,3	6,4	6,7	5,4	6,1
RIPARTIZIONE					
Nord	53,2	47,8	57,7	51,7	49,9
Centro	24,6	21,7	16,2	21,7	21,6
Mezzogiorno	22,2	30,5	26,1	26,6	28,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Totale (N)	452	3.146	334	1.388	5.321

Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro
(a) Media dei primi tre trimestri.

I *dependent contractor* sono composti per un quarto da collaboratori, per il 37,2% da lavoratori in proprio e per il 37,3% da liberi professionisti: si tratta dunque di un aggregato piuttosto trasversale tra i tre gruppi di autonomi senza dipendenti.

La distribuzione degli occupati per settore di attività economica (Tavola 5.2) chiarisce ancora meglio la specificità dell'aggregato, le cui maggiori concentrazioni si segnalano nel commercio, sanità e assistenza

sociale, servizi finanziari e assicurativi, istruzione, trasporti e magazzinaggio. Di contro datori di lavoro e autonomi “puri” senza dipendenti sono più presenti nell’industria e in particolare nelle costruzioni, i datori di lavoro negli alberghi e ristorazione e gli autonomi “puri” nei servizi alle imprese, mentre i coadiuvanti si concentrano soprattutto in agricoltura e commercio.

Tra le professioni, quote più elevate di *dependent contractor* si riscontrano tra quelle qualificate e tecniche e tra quelle esecutive del commercio e servizi: quelle più diffuse sono gli agenti o rappresentanti di commercio, gli agenti assicurativi, i venditori a domicilio, i tecnici della gestione finanziaria, gli istruttori di discipline sportive non agonistiche, gli insegnanti di discipline artistiche o letterarie, le professioni sanitarie riabilitative e quelle infermieristiche ed ostetriche, gli agenti immobiliari, gli addetti alle consegne, i conduttori di mezzi pesanti, gli autisti di taxi o conduttori di automobili o furgoni, i dimostratori e professioni assimilate, gli addetti all’informazione nei call center.

Tavola 5.2 Indipendenti per tipologia, settore di attività e professione. Anno 2019 (a) (valori assoluti in migliaia e incidenze percentuali)

CARATTERISTICHE	Dependent contractor	Autonomi “puri”	Coadiuvanti familiari	Datori di lavoro	Totale indipendenti
SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA					
Agricoltura	6,7	7,6	18,4	6,2	7,9
Industria	8,0	16,7	19,8	26,4	18,7
<i>Industria in senso stretto</i>	4,8	6,1	12,2	16,3	9,0
<i>Costruzioni</i>	3,2	10,6	7,6	10,2	9,7
Servizi	85,3	75,7	61,7	67,3	73,4
<i>Commercio</i>	26,0	20,9	29,4	22,8	22,4
<i>Alberghi e ristorazione</i>	2,7	4,5	16,2	14,7	7,8
<i>Trasporti e magazzinaggio</i>	3,6	2,2	3,3	2,3	2,4
<i>Informazione e comunicazione</i>	2,4	2,8	0,3	1,7	2,3
<i>Attività finanziarie e assicurative</i>	7,0	1,7	0,9	2,1	2,2
<i>Servizi alle imprese</i>	20,3	26,9	4,6	12,3	21,2
<i>Amministrazione pubblica, difesa, istruzione</i>	5,3	1,8	0,9	0,6	1,7
<i>Sanità e assistenza sociale</i>	10,4	6,4	1,3	4,0	5,8
<i>Servizi alle famiglie</i>	0,2	0,2	.	.	0,1
<i>Altri servizi collettivi e personali</i>	7,4	8,3	4,9	6,7	7,6
PROFESSIONE (b)					
Qualificata e tecnica	62,8	48,1	14,3	44,0	46,1
Esecutiva nel commercio e nei servizi	19,9	21,0	45,8	31,1	25,1
Operaia e artigiana	13,4	26,7	32,1	23,8	25,2
Personale non qualificato	3,9	4,3	7,8	1,1	3,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Totale (N)	452	3.146	334	1.388	5.321

Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

(a) Media dei primi tre trimestri.

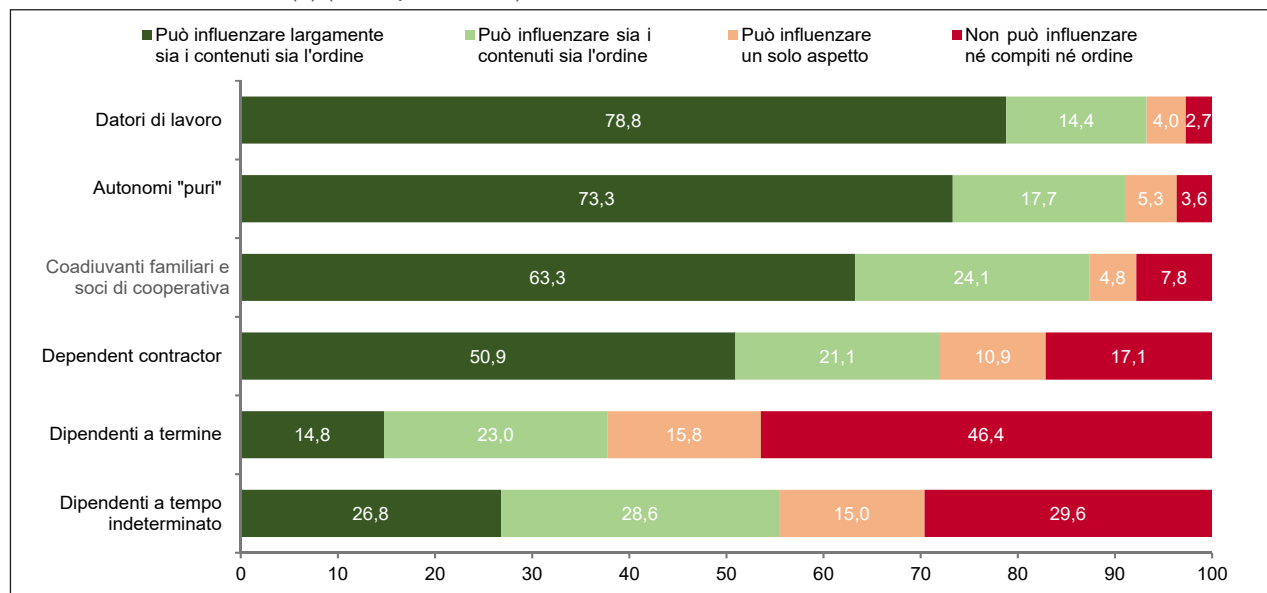
(b) Al netto delle forze armate.

La specificità dei *dependent contractor* rispetto agli autonomi “puri” emerge anche analizzando le modalità con cui è stato trovato il lavoro attuale: mentre autonomi “puri” senza dipendenti e datori di lavoro riferiscono di aver avviato un’attività autonoma (in oltre il 70% dei casi) o di aver utilizzato la rete familiare (soprattutto imprenditori e lavoratori in proprio con dipendenti, che spesso proseguono l’attività di famiglia), i *dependent*

contractor hanno avviato l'attività autonoma nel 44,0% dei casi, e per trovare lavoro utilizzano più spesso canali simili a quelli dei dipendenti: la rete personale di amici e conoscenti (20,0%), il contatto con un datore di lavoro/committente (9,2%) o le precedenti esperienze di lavoro presso il cliente (5,5%). Inoltre, la quota di *dependent contractor* che dichiara di essere alla ricerca di una nuova occupazione è più simile a quella dei dipendenti a termine (8,5 e 9,6% rispettivamente) che a quella degli autonomi "puri" e dei datori di lavoro (3,0% e 0,5%, rispettivamente).

L'autonomia nello svolgimento del proprio lavoro è una delle discriminanti tra lavoro subordinato e lavoro indipendente. Al riguardo, il questionario della Rilevazione sulle forze di lavoro del 2019 prevede due quesiti sulla possibilità di influenzare la sequenza con cui vengono svolte le attività lavorative o i contenuti del lavoro⁴. L'indicatore ottenuto dalla combinazione dei quesiti fornisce una sintesi efficace del grado di autonomia di cui godono i diversi tipi di occupati. Si procede dal massimo grado di autonomia degli imprenditori al minimo dei dipendenti a termine (Figura 5.4), con i *dependent contractor* che si collocano in una posizione intermedia, di confine, tra il lavoro indipendente e quello subordinato. In particolare, la quota di quanti dichiarano di avere larga autonomia nel decidere l'ordine con cui svolgere i compiti e i contenuti del lavoro passa dal 78,8% dei datori di lavoro al 14,8% dei dipendenti a termine (35,6% nel totale). Tra i lavoratori indipendenti i *dependent contractor* sono quelli che godono di minore autonomia (soltanto uno su due può decidere ordine e contenuti del lavoro in ampia misura). È peraltro interessante notare come tra gli autonomi "puri" senza dipendenti e i datori di lavoro le differenze siano in ampia misura più sfumate rispetto a quelle che distinguono i dipendenti permanenti da quelli a termine.

Figura 5.4 Occupati di 15 anni e più per tipologia e capacità di influenzare contenuti e ordine del lavoro (a). Anno 2019 (b) (valori percentuali)



Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro
(a) al netto dei non sa.
(b) Media dei primi tre trimestri.

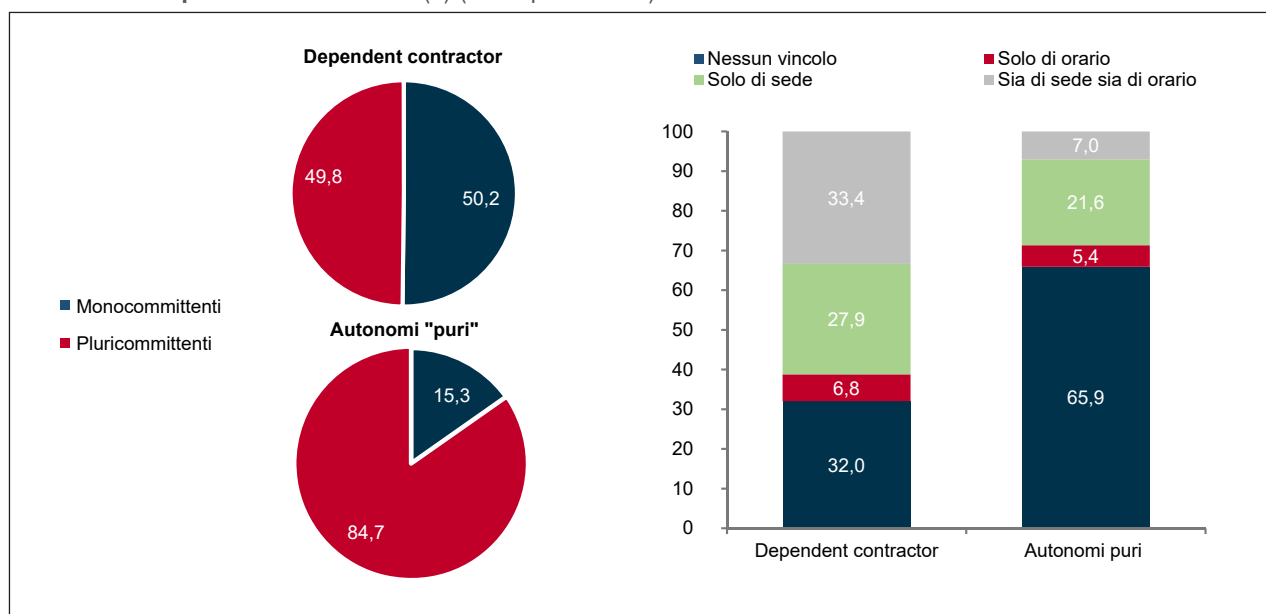
Restringendo il confronto ai *dependent contractor* e ai lavoratori autonomi "puri" senza dipendenti, figure più attigue tra loro, la monocommittenza costituisce un tratto distintivo dei *dependent contractor*: circa il 50%

⁴ I quesiti sono relativi al modulo ad hoc 2019 sulla flessibilità degli orari di lavoro. Come per tutti i moduli ad hoc i quesiti sono rivolti soltanto a una parte del campione (gli intervistati alla seconda intervista) e dovrebbero essere analizzati con i dati di media annua. Tuttavia, considerato l'interesse del quesito si presenta qui il risultato parziale (e quindi provvisorio) dei primi tre trimestri del 2019.

dichiara di lavorare per un unico cliente, a fronte del 15,3% degli autonomi "puri" senza dipendenti (Figura 5.5). Peraltro i *dependent contractor* che hanno più di un cliente svolgono più spesso professioni qualificate, soprattutto tecniche, mentre quando lavorano in regime di monocommittenza svolgono più spesso professioni esecutive o non qualificate.

I *dependent contractor* sono inoltre più soggetti a vincoli organizzativi, quali il lavorare presso il cliente/committente o il dover rispettare dei vincoli nell'orario di lavoro: dichiara limitazioni contestuali per entrambi questi aspetti il 33,4% dei *dependent contractor* e il 7,0% degli autonomi "puri" senza dipendenti. Di contro i *dependent contractor* che dichiarano autonomia sia nella scelta della sede sia nella determinazione dell'orario sono il 32,0% contro il 65,9% degli autonomi "puri". I *dependent contractor* monocommittenti che contestualmente hanno vincoli sia di sede sia di orario sono il 22,2%, gli autonomi "puri" il 2,5%.

Figura 5.5 Monocommittenza e vincoli organizzativi per *dependent contractor* e autonomi puri senza dipendenti. Anno 2019 (a) (valori percentuali)



Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

Anche il volume di lavoro contribuisce a connotare il gruppo dei *dependent contractor* rispetto agli altri autonomi: il 20,4% di essi lavora fino a 20 ore a settimana, a fronte dell'11,0% e l'3,8% rispettivamente degli autonomi "puri" e dei datori di lavoro. Del resto, il 29,5% dei *dependent contractor* part time, percentuale più simile a quella dei lavoratori dipendenti che a quelle degli altri lavoratori autonomi (14,6% degli autonomi "puri" e il 4,4% dei datori di lavoro). Inoltre, tra i *dependent contractor* è più diffuso il part time di tipo involontario (65,2% rispetto al 56,5% degli autonomi "puri" e al 32,3% dei datori di lavoro). Gli orari di lavoro degli autonomi⁵ sono più pervasivi rispetto ai dipendenti: per tutte le categorie di autonomi, soprattutto per i datori di lavoro, è più diffuso rispetto ai dipendenti il lavoro serale, quello svolto di sabato e di domenica. Caratteristica dei *dependent contractor* è che il lavoro serale e nel fine settimana è diffuso anche tra quanti dichiarano di lavorare part time, in modo analogo con quanto avviene tra i dipendenti a termine.

5 Nel caso degli autonomi il part time involontario può essere letto come carenza di lavoro.

5.3 La soddisfazione per il lavoro

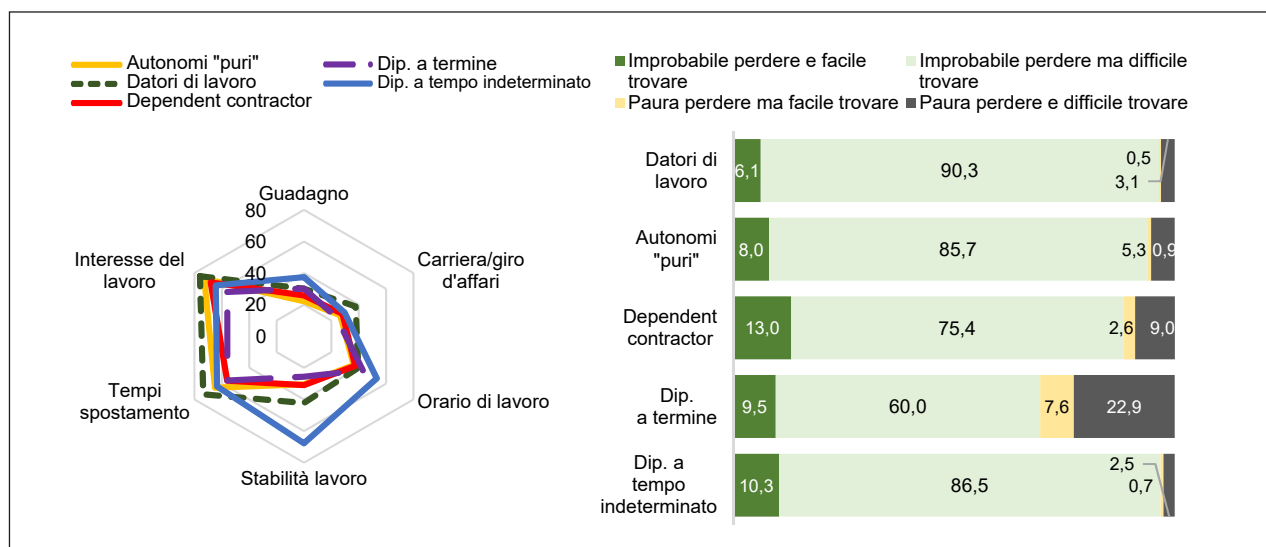
Tutti gli occupati in Italia, dichiarano, in generale, un buon livello di soddisfazione per il lavoro: nella media dei tre trimestri 2019 il 57,0% si dichiara molto soddisfatto e il 37,1% abbastanza soddisfatto. Nella media Ue nel 2017 (ultimo dato disponibile⁶) i molto soddisfatti sono il 42,2% e il 46,3% gli abbastanza soddisfatti.

Nel nostro Paese percentuali di soddisfazione più elevate caratterizzano i datori di lavoro e i dipendenti a tempo indeterminato (rispettivamente il 62,6 e il 58,2% sono molto soddisfatti, assegnando punteggi tra l'8 e il 10). Le percentuali più basse di molto soddisfatti si rilevano invece tra i dipendenti a termine e tra i *dependent contractor* (rispettivamente il 51,0 e il 53,1%). I *dependent contractor*, insieme agli autonomi "puri", presentano anche le percentuali più elevate di quanti si dichiarano poco o per nulla soddisfatti (5,8% e 5,2%, rispetto al 3,6 dei dipendenti a tempo indeterminato e al 4,5% dei datori di lavoro).

Se si analizzano in dettaglio i punteggi di massima soddisfazione (8-10) per i diversi aspetti del lavoro (Figura 5.6), i datori di lavoro sono i più soddisfatti per l'interesse del proprio lavoro, per i tempi di spostamento, le relazioni di lavoro, la carriera/giro d'affari (quest'ultimo item con percentuali più basse di molto soddisfatti), dimensioni molto connesse al margine di autonomia con cui si organizza la professione; per le dimensioni della stabilità, dell'orario di lavoro e del guadagno la categoria più soddisfatta sono i dipendenti a tempo indeterminato.

Figura 5.6 Occupati (a) per tipologia e soddisfazione elevata (8-10) per alcuni aspetti del lavoro. Anno 2019 (b) (incidenze percentuali)

Figura 5.7 Occupati (a) per tipologia e percezione dell'insicurezza dell'occupazione. Anno 2019 (b) (valori percentuali)



Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro
(a) Al netto dei coadiuvanti familiari e soci di cooperativa.
(b) Media dei primi tre trimestri.

Nel complesso per l'interesse del lavoro i più soddisfatti sono gli autonomi, per l'orario di lavoro i dipendenti, per i tempi di percorrenza e la stabilità le figure più consolidate, ovvero i dipendenti a tempo indeterminato e i datori di lavoro. Gli autonomi "puri" e i *dependent contractor* mostrano profili più simili tra loro per gli orari, la stabilità, il giro d'affari e il guadagno, con percentuali sistematicamente più basse rispetto ai datori di lavoro. Tuttavia i *dependent contractor* si dichiarano meno soddisfatti degli autonomi "puri" per l'interesse del lavoro e

⁶ Il dato sulla soddisfazione nei paesi dell'Ue viene rilevato soltanto in occasione di alcuni moduli ad hoc. L'ultimo in cui è stato rilevato è il 2017. Per il confronto con il dato europeo la soddisfazione è stata ricondotta in classi (8-10 molto soddisfatti e 5-7 abbastanza soddisfatti).

per i tempi di spostamento, in ragione probabilmente ai vincoli più stringenti che sono tenuti a rispettare, che li avvicinano ai dipendenti a termine.

Inoltre, si riscontra una diffusa percezione di insicurezza dell'occupazione⁷ innanzitutto tra i dipendenti a termine e, in misura minore, tra i *dependent contractor*. Tra questi ultimi la percentuale di quanti temono di perdere il lavoro e credono difficile trovarne uno analogo è del 9,0% rispetto al 3,1% dei datori di lavoro e al 5,3% degli autonomi "puri". Allo stesso tempo i *dependent contractor* che reputano improbabile perdere il lavoro ma anche facile trovarne uno simile sono più numerosi rispetto alle altre tipologie di lavoratori (il 13,0%, rispetto ai datori di lavoro e autonomi "puri", rispettivamente 6,1% e 8,0%).

5.4 Alcune considerazioni conclusive

La tripartizione sperimentale utilizzata in questo lavoro consente di analizzare e distinguere l'articolato mondo dei lavoratori indipendenti. L'analisi dei tre gruppi di autonomi (datori di lavoro, autonomi "puri" e *dependent contractor*) mostra la presenza (e consistenza), accanto alle figure tradizionali, di un gruppo di indipendenti dall'identità professionale ambigua, che per alcune dimensioni è più prossimo al lavoro subordinato che a quello indipendente. Le differenze che emergono sistematicamente per i *dependent contractor* rispetto agli altri due gruppi di indipendenti confermano l'interesse dell'analisi, che potrà essere ulteriormente affinata nel tempo, quando saranno sistematizzate e recepite nella statistica ufficiale le indicazioni contenute nella nuova classificazione Ilo dello status nell'occupazione e quando sarà possibile aggiungere ulteriori informazioni grazie all'aggancio con i dati amministrativi, che consentiranno di effettuare valutazioni sull'intensità di lavoro nel corso dell'anno e sulle differenze di reddito nelle diverse componenti.

L'analisi mette in luce alcune specificità del gruppo dei *dependent contractor*, come ad esempio il peso della componente femminile e dei lavoratori più giovani, ovvero di due categorie tradizionalmente fragili nel mercato del lavoro. Allo stesso modo tra i *dependent contractor* si riscontrano livelli di istruzione più elevati e l'incidenza maggiore sia di professioni non qualificate sia di professioni qualificate e tecniche.

Ciò porta a pensare che questi lavoratori siano, almeno in parte, nella fase iniziale della loro carriera lavorativa, e che quindi una parte di essi sia in una traiettoria di miglioramento della propria condizione professionale, verso forme più solide del lavoro indipendente – come è più evidente per i pluricommittenti – o in transizione verso il lavoro dipendente, per esempio per le professioni tecniche dei monocommittenti.

Tuttavia, per una quota rilevante di *dependent contractor* la condizione di fragilità sul mercato non rappresenta una fase transitoria ma una caratteristica pregnante del lavoro.

Del resto le professioni più frequenti tra i *dependent contractor* non sono – se non in rari casi – quelle tipiche del lavoro indipendente, ma configurano piuttosto una domanda di lavoro che mira ad esternalizzare funzioni marginali o collaterali della produzione, e che scarica su questi lavoratori una parte dei rischi di impresa (operatori di call center, venditori a domicilio, addetti alle consegne, conduttori di mezzi pesanti). Si tratta quindi di lavori che risulteranno "cattivi" almeno fino a quando non troveranno riconoscimento e tutela⁸.

7 L'indicatore, rilevato a partire dal 2013 insieme ai quesiti della soddisfazione nel ambito degli indicatori del Benessere equo e sostenibile, combina due quesiti in cui si approfondisce l'opinione dell'intervistato sulla probabilità di perdere il lavoro/cessare l'attività nei sei mesi successivi e sulla facilità di trovare un lavoro analogo. Si veda https://www.istat.it/it/files/2014/06/03_Lavoro-conciliazione-tempi-vita-Bes2014.pdf.

8 A. Accornero. 1997. *Era il secolo del Lavoro. Più interessanti ma meno tutelati i lavori del futuro?* Bologna, il Mulino, pagg 126-127.

Riferimenti bibliografici

- Accornero A. 1997. *Era il secolo del Lavoro. Più interessanti ma meno tutelati i lavori del futuro?* Bologna, il Mulino.
- Altieri G., Carrieri M. (a cura di). 2000. *Il popolo del 10%. Il boom del lavoro atipico*. Donzelli, Roma.
- Baldini M. 2018. Arriva un regalo per autonomi e mini-imprenditori, lavoce.info 20.11.18.
- 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.
- D'Arcy C., Gardiner L. 2014. Just the job – or a working compromise? The changing nature of selfemployment in the UK. *Resolution Foundation*, May.
- De Gregorio C., della Ratta-Rinaldi F., Ercolani D., Rizzi R., Sabbatini A. 2017. *L'occupazione indipendente alla luce delle fonti integrate: eterogeneità, dinamica e trasformazioni*. In: Ministero del lavoro, Istat, Inps, Inail, Anpal, Il mercato del lavoro. Verso una lettura integrata, Roma.
- Della Ratta-Rinaldi F., Sabbatini A. "Una lettura del lavoro autonomo in chiave territoriale". *Quaderni di Rassegna sindacale*, Anno XX, n. 2, giugno 2019.
- Eurofound. 2017. *Exploring self-employment in the European Union*, Research report, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- European Commission. 2010. Self Employment in Europe. *European employment observatory review*. Luxembourg.
- Eurostat. 2018. Self-employment statistics, Statistics Explained, 11 December.
- Eurostat. 2018. Labour Force Survey (LFS) ad-hoc module 2017 on the self-employed persons, Assessment report.
- 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*, Geneva, November.
- ILO. 2018a. Statistics on work relationships, *Report for discussion at the Meeting of Experts on Labour Statistics in Preparation for the 20th International Conference of Labour Statisticians*. Geneva, 5–9 February 2018.
- ILO. 2018b. Resolution concerning statistics on work relationships, 20th International Conference of Labour Statisticians Geneva, 10-19 October 2018.
- Istat. 2018a. Rapporto annuale 2018 - la situazione del Paese, paragrafo 2.4 "Il ruolo delle reti nel lavoro autonomo", pagg. 115-121.
- Istat. 2018b. I lavoratori indipendenti. *Statistica Focus*, 5 novembre.

- Leonardi M., Dili A. 2018. Con la flat tax crescerà il popolo dei (finti) autonomi, *lavoce.info* 07.09.18.
- Muehlberger U. 2007. *Dependent self-employment. Workers on the border between employment and self-employment*. Palgrave Macmillan, New York.
- ONS. 2016. Trends in self-employment in the UK: 2001 to 2015. *ONS Release*, 13 July.
- 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? *lavoce.info* 31.10.2017.

CAPITOLO 6¹

LAVORO E SALUTE: INFORTUNI SUL LAVORO E MALATTIE PROFESSIONALI NELL'ULTIMO QUINQUENNIO²

I dati sugli infortuni sul lavoro e le malattie professionali analizzati in questo capitolo seguono temporalmente quelli già presentati nella Relazione annuale 2018 dell'Inail del 26 giugno 2019: se ne differenziano per l'esclusione degli infortuni occorsi a studenti (per il contesto specificatamente "lavorativo" del presente Rapporto) e per l'aggiornamento della data di rilevazione dei dati (31 ottobre 2019 anziché 30 aprile 2019) a maggior consolidamento delle informazioni. In alcune tavole è riportato il confronto con il 2008 per cogliere, molto sinteticamente, le dinamiche evolutive degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali in un contesto di recessione e ripresa, economica e occupazionale, e di un sempre maggior impegno dell'Inail nel promuovere la cultura della sicurezza.

Nel 2018 sono stati denunciati 563 mila infortuni sul lavoro (esclusi i marittimi e al netto di casalinghe e studenti) in lieve flessione rispetto al 2017 (circa 3 mila denunce in meno), mentre rispetto al 2008 si è registrato un calo più significativo del 35,5% (872 mila le denunce di allora) sulla scia di un trend in diminuzione in atto da un ventennio. La diminuzione rispetto al 2017 sarebbe più accentuata se non si considerassero, per omogeneità, le "comunicazioni obbligatorie di infortunio" introdotte dall'ottobre 2017 (tutti i datori di lavoro e i loro intermediari, compresi i datori di lavoro privati di lavoratori assicurati presso altri enti o con polizze private, devono comunicare all'Istituto – a fini statistici e informativi – tutti gli infortuni che comportano un'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento). Gli infortuni riconosciuti sul lavoro per il 2018 sono stati quasi 373 mila, di cui più del 21% "fuori dell'azienda" (cioè "in occasione di lavoro con mezzo di trasporto coinvolto" e "in itinere"). Dei 1.245 decessi denunciati per infortunio sul lavoro avvenuti nel 2018 (95 in più rispetto ai 1.150 nel 2017 e 369 in meno rispetto ai 1.614 nel 2008), i casi accertati positivamente sono stati 744 (di cui 444, pari a ben il 60%, "fuori dell'azienda"); occorre tener presente che l'anno 2018 si è contraddistinto per alcuni, particolarmente tragici, incidenti "plurimi" (con la morte di più lavoratori nello stesso evento). Nel periodo 2014-2018 si osserva una riduzione dell'incidenza delle denunce di infortunio sul numero degli occupati: per il totale degli infortuni si è passati dalle 28,3 denunce ogni 1.000 lavoratori del 2014 alle 26,3 del 2018; per i casi mortali, caratterizzati da maggiore variabilità, l'incidenza nel 2018 si ripositiona sui livelli del 2014 (5,8 denunce mortali ogni 100.000 lavoratori). Sempre rispetto all'andamento occupazionale, gli infortuni in occasione di lavoro risultano in calo nel quinquennio, viceversa quelli in itinere in contenuto aumento; analoga tendenza per i casi mortali.

Nel 2018 sono state denunciate 59.503 malattie professionali, in lieve aumento (+2,6%) rispetto all'anno precedente (58.017) e in crescita sostanziale dal 2008 (30.584, +94,6%). Le malattie riconosciute positivamente, a dato consolidato, sono circa 24 mila l'anno; per il 2018, nel 67% dei casi interessano il sistema osteomuscolare, nel 15% il sistema nervoso, nel 4% sono tumori. Cresce progressivamente, più velocemente che per il totale occupati, l'età media alla denuncia: da 52 anni nel 2008 a 56 nel 2018. Sempre a dato consolidato, ogni anno, a prescindere dalla data di denuncia, sono mediamente 1.700 i lavoratori deceduti con riconoscimento di malattia da lavoro, con età media alla morte di 77 anni.

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

2 I dati del presente capitolo, con rilevazione al 31 ottobre 2019, 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 Gli infortuni sul lavoro

6.1.1 L'andamento degli infortuni sul lavoro nel quinquennio 2014-2018 a confronto con il 2008

Le denunce pervenute all'Inail di infortuni sul lavoro³ accaduti nel 2018 sono stati 563 mila (oltre 1.500 al giorno, più di una al minuto), in lieve flessione rispetto al 2017 (circa 3 mila denunce in meno, pari al -0,5%) (Tavola 6.1); il calo sarebbe più accentuato se non si considerassero, per omogeneità, le "comunicazioni obbligatorie di infortunio"⁴ introdotte dall'ottobre 2017. Rispetto al 2008 la diminuzione è stata del 35,5% con oltre 300 mila casi in meno (dai primi anni 2000, quando erano oltre 1 milione, le denunce di infortunio si sono ridotte di quasi la metà).

Tavola 6.1 Denunce di infortunio sul lavoro e accertamenti positivi per anno di accadimento. Anni 2008 e 2014-2018 (valori assoluti all'unità e variazioni in punti percentuali)

INFORTUNI	2008	2014	2015	2016	2017	2018	Variazione % 2018-2017	Variazione % 2018-2008
Denunce totali	872.499	575.993	555.289	560.961	566.004	562.952	-0,5	-35,5
Var. annuali %			-3,6	1,0	0,9	-0,5		
di cui:								
Accertate positivamente	612.694	396.690	379.782	383.429	382.557	372.785	-2,6	-39,2
Var. annuali %			-4,3	1,0	-0,2	-2,6		
Di cui con esito mortale	1.614	1.181	1.297	1.150	1.150	1.245	8,3	-22,9
Var. annuali %			9,8	-11,3	0,0	8,3		
di cui:								
Accertate positivamente	1.135	744	772	687	680	744	9,4	-34,4
Var. annuali %			3,8	-11,0	-1,0	9,4		

Fonte: Elaborazione su dati Open Data Inail rilevati al 31/10/2019 - sezioni A-T Ateco 2007, esclusi marittimi; al netto di studenti e casalinghe

Le denunce con esito mortale per il 2018 sono state 1.245 (più di 3 al giorno), 95 in più rispetto al 2017 (1.150). Il 2018 ha risentito di un più elevato numero dei cosiddetti incidenti "plurimi", causanti la morte di due o più lavoratori nello stesso evento: tra quelli più tragici il crollo del ponte Morandi a Genova, con 15 denunce di casi mortali, e i due incidenti stradali a Lesina e a Foggia in cui hanno perso la vita 16 braccianti. Rispetto al 2008 il calo è stato del 22,9% (369 denunce mortali in meno rispetto alle 1.614 di allora). Negli ultimi cinque anni, si distingue per un aumento delle denunce mortali anche il 2015 (+9,8% rispetto all'anno precedente, poi ridimensionatosi in fase di riconoscimento al +3,8%), caratterizzato da incidenti gravissimi, con numerose vittime nella pirotecnia (4 vittime a Giugliano in Campania e 10 in una fabbrica di Modugno alle porte di Bari).

Alla data di rilevazione del 31 ottobre 2019⁵ gli infortuni riconosciuti sul lavoro per il 2018 sono stati 373 mila (744 mortali) di cui 349 mila indennizzati. In generale oltre il 90% degli indennizzi riguarda l'inabilità temporanea; tale percentuale è scesa dal 93% del 2008 al 91% del 2018, a fronte di un aumento dell'incidenza di indennizzi per menomazione permanente (dal 7% al 9%), mentre rimane stabile intorno allo 0,15% la quota di rendite a superstita per esiti mortali dell'infortunio.

3 Il dato è calcolato al netto di quelli occorsi a studenti, casalinghe e marittimi.

4 I datori di lavoro e i loro intermediari, compresi i datori di lavoro privati di lavoratori assicurati presso altri enti o con polizze private, devono comunicare all'Inail – a fini statistici e informativi – tutti gli infortuni che comportano un'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento.

5 I valori relativi agli accertamenti positivi e agli indennizzi (con le rispettive variazioni annuali) sono da ritenersi, in particolare per l'ultimo anno, provvisori e soggetti a consolidamento per effetto dei tempi tecnici di definizione e gestione della pratica.

Tavola 6.2 Infortuni sul lavoro indennizzati per anno di accadimento e tipo di indennizzo. Anni 2008 e 2014-2018 (valori assoluti all'unità e composizione in punti percentuali)

ANNO	In temporanea (a)		Permanente in capitale (b)		Permanente in rendita diretta (c)		Permanente totale (d=b+c)		In rendita a superstiti (e)		Totale (f=a+d+e)	
	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%
2008	536.797	92,6	33.445	5,8	8.352	1,4	41.797	7,2	886	0,15	579.480	100,0
2014	334.174	90,6	26.756	7,3	7.360	2,0	34.116	9,2	586	0,16	368.876	100,0
2015	319.012	90,3	26.198	7,4	7.457	2,1	33.655	9,5	609	0,17	353.276	100,0
2016	321.896	90,3	26.579	7,5	7.394	2,1	33.973	9,5	523	0,15	356.392	100,0
2017	321.400	90,4	26.513	7,5	7.003	2,0	33.516	9,4	517	0,15	355.433	100,0
2018	318.175	91,1	24.445	7,0	6.219	1,8	30.664	8,8	533	0,15	349.372	100,0

Fonte: Elaborazione su dati Open Data Inail rilevati al 31/10/2019 - 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 dati disponibili per il periodo gennaio-dicembre 2019 (rilevati al 31.12.2019) registrano rispetto al pari periodo dell'anno precedente (rilevazione al 31.12.2018) una sostanziale stabilità delle denunce in complesso (+0,1%) e un calo di quelle mortali (-3,9%).

La serie storica delle denunce mortali è caratterizzata da una maggiore variabilità rispetto a quella degli infortuni non mortali: la minor consistenza numerica espone tale casistica a maggiori fluttuazioni su cui incidono anche il rischio da circolazione stradale (causa di metà dei decessi sul lavoro, per guidatori professionali o in itinere) ed effetti "punta" per incidenti plurimi.

6.1.2 Le modalità di accadimento

Delle 563 mila denunce di infortunio nel 2018, 462 mila (l'82%) sono avvenute in occasione di lavoro, in maggior parte senza un mezzo di trasporto coinvolto, mentre i restanti 101 mila "in itinere" (prevalentemente per incidente stradale; Tavola 6.3). Da tenere in conto – anche nella valutazione di impatto delle politiche e delle azioni di prevenzione – che un infortunio denunciato su cinque avviene "fuori dell'azienda" (somma degli infortuni in occasione di lavoro con mezzo di trasporto e di tutti quelli in itinere), rapporto che sale a uno su due per i soli infortuni con esito mortale (50% delle denunce mortali, 60% per i casi accertati positivamente).

Nel quinquennio 2014-2018 le denunce di infortunio sono diminuite da 576 mila del 2014 a 563 mila del 2018 (-2,3%). La contrazione ha tuttavia riguardato solo i casi in occasione di lavoro (diminuiti da 482 mila a 462 mila, -4,2%), mentre quelli in itinere, già a partire dal 2016, hanno fatto registrare variazioni in aumento (dai 94 mila casi del 2014 si è giunti ai 101 mila del 2018, +7,6%) con l'effetto di incidere sempre di più sul totale delle denunce (dal 16% nel 2014 al 18% nel 2018); un aumento della circolazione stradale nel periodo (desumibile dai consumi di carburante⁶), ma anche alcuni aggiornamenti normativi e interpretativi ad estensione della tutela in itinere⁷ possono essere di supporto nell'interpretazione del fenomeno. Sull'andamento variabile nel periodo delle denunce con esito mortale, con il picco nel 2015, si è già detto, ma il confronto per modalità di accadimento evidenzia, inoltre, come ad aumentare siano più gli infortuni in itinere e, più in generale, gli infortuni con

6 Elaborazione su tabelle dei consumi petroliferi del Mise, 2014 e 2018, per carburanti da autotrazione (benzina, gasolio motori, gpl autotrazione). (https://dgsaie.mise.gov.it/consumi_petroliiferi.php)

7 La normativa sull'itinere nella sua chiarezza e sinteticità lascia infatti aperto un canale interpretativo che ha agevolato letture del testo sempre più a favore della qualità della vita del lavoratore di cui più volte la Corte di Cassazione, intervenendo su contenziosi specifici, ha ricordato la tutela costituzionale circa il rispetto della dignità, della salute e delle esigenze di vita personali, familiari e sociali. Un esempio: la tutela in caso di uso della bicicletta per recarsi al lavoro non più solo su pista ciclabile, a seguito del Collegato Ambiente alla Legge di Stabilità 2016.

mezzo di trasporto coinvolto (brevemente “stradali”): dei 95 casi mortali in più tra il 2017 e il 2018, 53 (il 56%) sono in itinere, 72 (il 76%) “fuori azienda” (sommando anche quelli in occasione di lavoro con mezzo coinvolto).

Tavola 6.3 Denunce di infortunio sul lavoro per modalità e anno di accadimento. Anni 2014-2018 (valori assoluti all'unità e variazioni in punti percentuali)

MODALITÀ	2014	2015	2016	2017	2018	Variazione % 2018-2017	Variazione % 2018-2014
Infortuni in complesso	575.993	555.289	560.961	566.004	562.952	-0,5	-2,3
di cui:							
In occasione di lavoro	481.727	461.693	464.378	465.374	461.549	-0,8	-4,2
- con mezzo di trasp. coinvolto	21.846	20.746	20.671	20.911	20.325	-2,8	-7,0
- senza mezzo di trasp. coinvolto	459.881	440.947	443.707	444.463	441.224	-0,7	-4,1
In itinere	94.266	93.596	96.583	100.630	101.403	0,8	7,6
- con mezzo di trasp. coinvolto	70.006	69.469	71.446	71.556	72.675	1,6	3,8
- senza mezzo di trasp. coinvolto	24.260	24.127	25.137	29.074	28.728	-1,2	18,4
Di cui, con esito mortale:							
Valori assoluti							
Totale casi mortali	1.181	1.297	1.150	1.150	1.245	8,3	5,4
di cui:							
In occasione di lavoro	895	974	858	842	884	5,0	-1,2
- con mezzo di trasp. coinvolto	234	242	216	238	257	8,0	9,8
- senza mezzo di trasp. coinvolto	661	732	642	604	627	3,8	-5,1
In itinere	286	323	292	308	361	17,2	26,2
- con mezzo di trasp. coinvolto	257	289	252	258	323	25,2	25,7
- senza mezzo di trasp. coinvolto	29	34	40	50	38	-24,0	31,0

Fonte: Elaborazione su dati Open Data Inail rilevati al 31/10/2019 - sezioni A-T Ateco 2007, esclusi marittimi; al netto di studenti e casalinghe

Gli infortuni stradali rappresentano una quota significativa delle denunce in complesso (16% la media quinquennale), ma soprattutto dei casi mortali (il 43%, valore che sale a più del 50% per i casi riconosciuti): un decesso sul lavoro ogni due è conseguenza di incidenti stradali.

6.1.3 Il territorio di accadimento

Un infortunio su tre del 2018 è accaduto nel Nord-est, seguito dal Nord-ovest (28,8%), dal Centro (19,7%), dal Sud (12,8%) e dalle Isole (6,4%), una composizione stabile negli anni osservati (Tavola 6.4) e in linea con la distribuzione dei lavoratori assicurati nelle varie ripartizioni territoriali. Al leggero calo nazionale delle denunce del 2018 rispetto al 2017 hanno contribuito tutte le ripartizioni ad eccezione del Nord-est (+1,0%). Le regioni più colpite nel 2018 in termini assoluti sono, come di consueto, quelle con maggiore occupazione: Lombardia (102 mila denunce), Emilia Romagna (77 mila) e Veneto (68 mila), l'unica tra le tre con un incremento delle denunce (+1,8%).

Per numerosità delle denunce con esito mortale nel 2018, primo il Nord-ovest (con 337 casi, il 27,1%), seguito dal Nord-est e dal Sud (con 291 casi denunciati ciascuno, pari al 23,4%), dal Centro (231 e 18,5%) e infine dalle Isole (95 e 7,6%). L'aumento di 95 denunce mortali tra il 2017 e il 2018 è da attribuire al Nord-ovest (+57 casi), al Sud (+39 casi) e al Nord-est (+15), mentre Centro e Isole hanno fatto registrare un calo (rispettivamente 3 e 13 denunce in meno). In valore assoluto, le denunce mortali del 2018 hanno interessato soprattutto la Lombardia (186 denunce), l'Emilia Romagna (124) e il Veneto (122), con la Calabria che si distingue per il più rilevante incremento percentuale rispetto all'anno precedente (da 26 a 50, un aumento che ha riguardato tutte le sue province ad eccezione di Reggio Calabria).

Tavola 6.4 Denunce di infortunio sul lavoro per territorio e anno di accadimento. Anni 2014-2018 (valori assoluti all'unità e variazioni in punti percentuali)

REGIONE/ RIPARTIZIONE	2014		2015		2016		2017		2018		Variazione % 2018-2017		Variazione % 2018-2014	
	In com- plesso	di cui mortalità	In com- plesso	di cui mortalità	In com- plesso	di cui mortalità	In com- plesso	di cui mortalità	In com- plesso	di cui mortalità	In com- plesso	di cui mortalità	In com- plesso	di cui mortalità
Piemonte	41.883	103	40.285	89	40.239	85	40.616	89	40.068	104	-1,3	16,9	-4,3	1,0
Valle D'Aosta	1.554	3	1.436	-	1.402	-	1.411	3	1.313	1	-6,9	-66,7	-15,5	-66,7
Lombardia	103.859	154	100.062	177	100.419	136	103.017	150	102.181	186	-0,8	24,0	-1,6	20,8
Liguria	20.195	26	19.395	26	19.336	23	18.856	38	18.480	46	-2,0	21,1	-8,5	76,9
Prov. Aut. di Bolzano	13.832	15	13.151	14	13.223	10	13.556	12	14.084	9	3,9	-25,0	1,8	-40,0
Prov. Aut. di Trento	7.281	7	6.694	13	7.117	12	7.421	7	7.265	7	-2,1	0,0	-0,2	0,0
Veneto	66.474	96	64.997	126	66.519	126	67.016	101	68.250	122	1,8	20,8	2,7	27,1
Friuli Venezia Giulia	14.762	25	14.093	22	14.506	22	14.656	31	14.970	29	2,1	-6,5	1,4	16,0
Emilia Romagna	78.525	116	75.500	108	75.774	138	77.609	125	77.443	124	-0,2	-0,8	-1,4	6,9
Toscana	48.182	80	46.566	123	46.019	74	45.493	76	44.818	86	-1,5	13,2	-7,0	7,5
Umbria	10.086	21	9.514	29	9.697	22	9.111	16	8.881	20	-2,5	25,0	-11,9	-4,8
Marche	17.434	41	16.881	46	16.580	40	16.872	37	16.631	23	-1,4	-37,8	-4,6	-43,9
Lazio	41.031	107	39.797	120	40.475	110	41.313	105	40.460	102	-2,1	-2,9	-1,4	-4,7
Abruzzo	13.758	36	13.020	37	12.900	30	12.701	56	12.162	27	-4,2	-51,8	-11,6	-25,0
Molise	2.054	14	1.906	15	1.960	10	1.674	12	1.732	14	3,5	16,7	-15,7	0,0
Campania	18.355	86	17.635	115	18.222	84	18.721	70	19.156	100	2,3	42,9	4,4	16,3
Puglia	26.419	82	25.606	83	26.966	83	26.569	74	26.655	78	0,3	5,4	0,9	-4,9
Basilicata	3.831	25	3.929	13	4.079	17	4.001	14	3.961	22	-1,0	57,1	3,4	-12,0
Calabria	8.962	24	8.918	31	8.535	26	8.793	26	8.546	50	-2,8	92,3	-4,6	108,3
Sicilia	25.306	92	24.436	85	25.399	75	24.745	83	24.184	72	-2,3	-13,3	-4,4	-21,7
Sardegna	12.210	28	11.468	25	11.594	27	11.853	25	11.712	23	-1,2	-8,0	-4,1	-17,9
ITALIA	575.993	1.181	555.289	1.297	560.961	1.150	566.004	1.150	562.952	1.245	-0,5	8,3	-2,3	5,4
Nord-ovest	167.491	286	161.178	292	161.396	244	163.900	280	162.042	337	-1,1	20,4	-3,3	17,8
Nord-est	180.874	259	174.435	283	177.139	308	180.258	276	182.012	291	1,0	5,4	0,6	12,4
Centro	116.733	249	112.758	318	112.771	246	112.789	234	110.790	231	-1,8	-1,3	-5,1	-7,2
Sud	73.379	267	71.014	294	72.662	250	72.459	252	72.212	291	-0,3	15,5	-1,6	9,0
Isole	37.516	120	35.904	110	36.993	102	36.598	108	35.896	95	-1,9	-12,0	-4,3	-20,8

Fonte: Elaborazione su dati Open Data Inail rilevati al 31/10/2019 - sezioni A-T Ateco 2007, esclusi marittimi; al netto di studenti e casalinghe

6.1.4 Le caratteristiche dell'infortunato: genere, classe di età, paese di nascita, sede e natura della lesione

Un infortunio denunciato su tre interessa le lavoratrici: nel 2018, sono state 195 mila le denunce femminili, in calo dell'1,7% rispetto al 2017; gli infortuni maschili (368 mila denunce) confermano, invece, il dato dell'anno precedente (+0,1%). Il confronto con il 2014 evidenzia un calo per le donne di poco superiore a quello degli uomini (-2,8% contro -2,0%). Delle 1.245 denunce mortali del 2018, 1.130 sono maschili e 115 femminili (pari al 9% del totale) con un aumento rispetto al 2017 maggiore per gli uomini (+8,8%) che per le donne (+3,6%). La prima causa di decesso femminile resta l'infortunio in itinere⁸: per le donne il rischio strada ha un'incidenza maggiore rispetto agli uomini, sui quali pesa invece la maggior presenza in attività lavorative fisicamente gravose e pericolose (come nelle costruzioni, metallurgia, cave e miniere ecc.).

Nel quinquennio, l'età media all'infortunio è stata di 43 anni (sintesi del 45 delle donne e del 42 degli uomini), salendo nei casi mortali a 49 anni (45 per le donne, 49 per gli uomini).

8 Altro aspetto da non trascurare sono i tempi di conciliazione vita-lavoro: le difficoltà che la donna incontra nello sforzo di combinare i tempi di lavoro con quelli di cura della casa e della famiglia si possono ripercuotere, infatti, sulla sicurezza nel tragitto casa-lavoro-casa in cui il carico conseguente la conciliazione dei ruoli può influire negativamente sui livelli di attenzione alla guida (circa il 60% dei decessi femminili ha visto il coinvolgimento di un mezzo di trasporto contro il 40% maschile) (Brusco, Bucciarelli, e altri, 2016).

Tavola 6.5 Denunce di infortunio sul lavoro per genere, classe d'età, paese di nascita e anni di accadimento. Anni 2014-2018 (valori assoluti all'unità e variazioni in punti percentuali)

CLASSE DI ETÀ	2014		2015		2016		2017		2018		Variazione % 2018-2017		Variazione % 2018-2014	
	In com- plesso	di cui mortalità	In com- plesso	di cui mortalità	In com- plesso	di cui mortalità	In com- plesso	di cui mortalità	In com- plesso	di cui mortalità	In com- plesso	di cui mortalità	In com- plesso	di cui mortalità
GENERE														
Maschi	375.654	1.069	363.159	1.181	365.745	1.048	367.880	1.039	368.147	1.130	0,1	8,8	-2,0	5,7
Femmine	200.339	112	192.130	116	195.216	102	198.124	111	194.805	115	-1,7	3,6	-2,8	2,7
CLASSE DI ETÀ														
Fino a 34 anni	149.678	186	142.615	184	144.870	182	148.091	177	152.638	214	3,1	20,9	2,0	15,1
da 35 a 49 anni	246.562	406	230.449	439	226.373	317	221.675	373	212.753	353	-4,0	-5,4	-13,7	-13,1
da 50 a 64 anni	168.726	476	170.976	559	178.447	552	184.173	509	184.974	585	0,4	14,9	9,6	22,9
oltre i 64 anni	11.027	113	11.249	115	11.271	99	12.065	91	12.587	93	4,3	2,2	14,1	-17,7
PAESE DI NASCITA														
Italia	486.145	1.014	467.938	1.097	469.436	970	470.764	959	461.851	1.033	-1,9	7,7	-5,0	1,9
Altri Paesi	89.848	167	87.351	200	91.525	180	95.240	191	101.101	212	6,2	11,0	12,5	26,9
di cui:														
- Romania	14.957	40	14.422	51	14.769	38	15.347	37	15.572	44	1,5	18,9	4,1	10,0
- Marocco	10.897	8	10.536	17	10.997	14	11.456	23	12.314	15	7,5	-34,8	13,0	87,5
- Albania	8.707	22	8.555	22	9.213	23	9.613	18	10.434	20	8,5	11,1	19,8	-9,1
Totale	575.993	1.181	555.289	1.297	560.961	1.150	566.004	1.150	562.952	1.245	-0,5	8,3	-2,3	5,4

Fonte: Elaborazione su dati Open Data Inail rilevati al 31/10/2019 - sezioni A-T Ateco 2007, esclusi marittimi; al netto di studenti e casalinghe

Rispetto al paese di nascita dell'infortunato, nel 2018 il 18% (era il 16% nel 2014) delle denunce in complesso (101 mila su 563 mila) ha interessato lavoratori nati all'estero (media del 20% tra gli uomini e del 14% tra le donne). I casi denunciati con esito mortale occorsi a lavoratori nati all'estero nel 2018 sono stati 212 con la relativa quota di incidenza sul totale leggermente cresciuta rispetto agli anni precedenti (è passata dal 14% del 2014 al 17% del 2018). Le comunità straniere più colpite, sia in complesso che con esito mortale, sono quelle nate in Romania, Marocco e Albania.

Focalizzando l'attenzione sui casi definiti positivamente e codificati nel 2018, si osserva che la natura della lesione è rappresentata principalmente da contusioni (30%) e da lussazioni-distorsioni-distrazioni (28%), seguite da ferite (18%) e fratture (17%); la metà dei casi con esito mortale è invece conseguenza di una frattura e il 29% di contusioni. In riferimento alla sede della lesione, un terzo dei casi ha interessato gli arti superiori seguiti dagli arti inferiori (29%), dalla colonna vertebrale (13%), dalla testa (13%) e dal torace e organi interni (11%); per gli eventi mortali più di un caso su due ha visto coinvolta la testa e un terzo il torace e gli organi interni.

6.1.5 Le gestioni assicurative e i principali settori di attività economica

Le principali gestioni assicurative Inail si distinguono in industria e servizi, agricoltura e per conto dello Stato (di seguito conto Stato): la prima è la più grande per numero di assicurati⁹ e anche nel 2018 concentra l'89% delle denunce di infortunio in complesso, seguita dall'agricoltura con il 6% e dal conto Stato (nell'accezione dei soli dipendenti) con il 5% (Tavola 6.6). Al leggero calo delle denunce (-0,5%) tra il 2017 e il 2018 hanno contribuito tutte le gestioni seppur in misura diversa: alla lieve diminuzione (-0,2%) nell'industria e servizi (la più influente sul risultato per la preponderanza numerica) si sono accompagnate quelle più significative in agricoltura (-2,2%) e soprattutto, nel conto Stato (-3,9%). Nel quinquennio 2014-2018, il calo delle denunce per il

⁹ Nel 2018 per la sola gestione industria e servizi, per la quale l'Istituto gestisce direttamente il rapporto contributivo, sono state censite, alla data di rilevazione del 31.10.2019, 3,8 milioni di posizioni assicurative territoriali per 17,0 milioni di addetti-anno stimati.

complesso delle gestioni ammonta al -2,3%, media dei -1,4% dell'industria e servizi e del conto Stato e del più rilevante -14,1% dell'agricoltura. L'aumento dei casi in itinere osservato dal 2016 in poi è confermato anche nel 2018 per l'industria e servizi (+0,9% sul 2017) e l'agricoltura (+11,5%), mentre il conto Stato registra un calo (-2,4%). Per i casi in occasione di lavoro, dopo gli aumenti (ad eccezione dell'agricoltura) degli anni 2016 e 2017, il 2018 accomuna tutte e tre le gestioni per contrazione delle denunce (-0,5%, -2,8% e -4,6%, rispettivamente per industria e servizi, agricoltura e conto Stato). A caratterizzare le gestioni è, inoltre, la diversa quota di infortuni in occasione di lavoro, indicatore della rischiosità specifica delle lavorazioni svolte: nel 2018, il 95% in agricoltura, l'82% nell'industria e servizi e il 68% nel conto Stato.

Tavola 6.6 Denunce di infortunio sul lavoro per gestione assicurativa Inail, modalità e anno di accadimento. Anni 2014-2018 (valori assoluti all'unità e variazioni in punti percentuali)

GESTIONE ASSICURATIVA	2014		2015		2016		2017		2018	
	In complesso	di cui mortali	In complesso	di cui mortali	In complesso	di cui mortali	In complesso	di cui mortali	In complesso	di cui mortali
Agricoltura	39.171	181	38.013	168	36.206	147	34.411	157	33.666	144
In occasione di lavoro	37.815	159	36.659	151	34.818	129	32.989	136	32.080	112
In itinere	1.356	22	1.354	17	1.388	18	1.422	21	1.586	32
Industria e servizi	507.600	977	488.779	1.098	495.631	966	501.604	963	500.466	1.083
In occasione di lavoro	423.226	723	405.194	810	409.292	710	411.744	690	409.770	766
di cui:										
Attività manifatturiere	80.879	133	77.892	162	77.704	122	79.865	119	83.696	113
Costruzioni	39.219	155	37.028	182	36.101	158	35.299	126	34.671	153
Commercio all'ingrosso e al dettaglio	39.735	70	38.130	72	38.799	64	38.343	73	38.295	56
Trasporto e magazzinaggio	36.788	97	35.639	116	36.539	113	36.601	114	34.925	123
Servizi di alloggio e di ristorazione	20.771	31	20.290	32	21.541	34	21.481	34	20.650	34
Sanità e assistenza sociale	35.771	10	33.423	14	30.618	13	30.094	17	28.213	13
In itinere	84.374	254	83.585	288	86.339	256	89.860	273	90.696	317
Per conto dello Stato - Dipendenti	29.222	23	28.497	31	29.124	37	29.989	30	28.820	18
In occasione di lavoro	20.686	13	19.840	13	20.268	19	20.641	16	19.699	6
In itinere	8.536	10	8.657	18	8.856	18	9.348	14	9.121	12
Totale	575.993	1.181	555.289	1.297	560.961	1.150	566.004	1.150	562.952	1.245
In occasione di lavoro	481.727	895	461.693	974	464.378	858	465.374	842	461.549	884
In itinere	94.266	286	93.596	323	96.583	292	100.630	308	101.403	361

Fonte: Elaborazione su dati Open Data Inail rilevati al 31/10/2019 - sezioni A-T Ateco 2007, esclusi marittimi; al netto di studenti e casalinghe

I 1.245 decessi del 2018 si concentrano per l'87% dei casi (1.083 denunce) nell'industria e servizi, il 12% (144) in agricoltura e l'1% (18) nel conto Stato. L'aumento di 95 denunce rispetto al 2017 è il saldo del sensibile incremento nell'industria e servizi (120 denunce in più rispetto al 2017) attenuato dalle diminuzioni in agricoltura (13 denunce in meno) e nel conto Stato (12 in meno). Le fluttuazioni nel quinquennio si riscontrano anche per singola gestione e confrontando il 2018 col solo 2014 si conferma quanto appena detto in riferimento al 2017: ad aumentare è la sola industria e servizi con agricoltura e conto Stato in calo. Per modalità di accadimento, nel 2018 gli infortuni mortali in itinere hanno rappresentato il 22% dei decessi in agricoltura (ma hanno influito sull'aumento dell'incidenza rispetto agli anni precedenti, i due tragici incidenti stradali in Puglia con 16 braccianti deceduti), il 29% nell'industria e servizi e ben il 67% nel conto Stato (a conferma per i dipendenti statali di un'esposizione al rischio di infortunio letale più negli spostamenti casa-lavoro-casa che non sul posto di lavoro, prevalentemente in ufficio).

Limitando l'analisi alla gestione assicurativa industria e servizi, ed in particolare ai casi in occasione di lavoro¹⁰, è utile analizzare i dati per settore di attività economica secondo la classificazione Ateco 2007, adot-

10 Il rischio in itinere è in qualche misura trasversale ai vari settori di attività economica e quindi poco significativo in questo contesto.

tata dall'Istat¹¹. Nel 2018, dei soli casi codificati (al netto, quindi, dei casi indeterminati), il 57% delle denunce in complesso si è concentrato nei settori dei servizi: in particolare nel commercio (38 mila denunce di infortunio in occasione di lavoro), nel trasporto e magazzinaggio (35 mila), nella sanità e assistenza sociale (28 mila) e nelle attività di alloggio e ristorazione (21 mila). Il restante 43% è nell'industria, in particolare nel settore manifatturiero (84 mila denunce) – in cui si distinguono per consistenza la fabbricazione di prodotti in metallo (oltre 19 mila denunce) e quella di macchinari (oltre 11 mila) – e in quello delle costruzioni, tradizionalmente gravemente esposto al rischio di infortuni, con quasi 35 mila casi. Il lieve calo tra il 2018 e il 2017 è merito dei servizi, con denunce in diminuzione in quasi tutti i suoi settori, mentre le attività industriali, il manifatturiero in particolare, hanno fatto rilevare un aumento del fenomeno. Anche il calo delle denunce rispetto al 2014 (-3,2%) è risultato meno marcato nell'insieme dei settori industriali (-2,3%) che in quello dei servizi (-8,7%).

Viceversa, l'aumento delle denunce in occasione di lavoro con esito mortale, sempre per la gestione industria e servizi, tra il 2017 e il 2018 (da 690 a 766, +11,0%) ha riguardato più le attività dei servizi (+12,3%) che quelle industriali (+7,7%) rafforzando quanto già commentato nel Rapporto precedente: se fino al 2015, e almeno dal 2008, i decessi in occasione di lavoro denunciati in ambito industriale avevano sempre superato in valore assoluto quelli nei servizi, a partire dal 2016 si osserva il contrario. Le costruzioni sono, anche nel 2018 come negli anni precedenti, il settore con il maggior numero di denunce mortali (153 i casi in occasione di lavoro al momento codificati), seguite dal trasporto e magazzinaggio (123) e dalle attività manifatturiere (113).

In relazione alle professioni svolte dagli infortunati nelle cinque ripartizioni geografiche alcune sono legate al tipo di attività prevalente del territorio, per esempio braccianti e allevatori nelle aree agricole, molte altre, invece, sono ricorrenti. A livello complessivo si osserva una prevalenza tra le professioni nell'ambito del commercio e servizi e tra quelle non qualificate. Nello specifico, con riferimento al livello di dettaglio della categoria (secondo la classificazione CP2011 dell'Istat), nel 2018 i commessi delle vendite al minuto – la professione più frequente nel mercato del lavoro – sono nelle prime posizioni della graduatoria in tutte le ripartizioni ed in particolare primi tra gli infortunati del Nord-ovest e del Centro (in entrambi rappresentano il 5% di casi della macro area di riferimento) e secondi nel Nord-est (4%). In posizioni alte si collocano anche i facchini e gli addetti allo spostamento di merci, in particolare al primo posto nel Nord-est (4%) e al secondo nel Nord-ovest (3%). Al Sud in vetta alla graduatoria si colloca il personale infermieristico e sanitario (6%), secondo nelle Isole (5%), terzo al Centro (4%). Nelle Isole al primo posto i braccianti agricoli (5%) e in terza posizione al Sud (4%). Tra gli infortunati, visto il peso degli infortuni stradali in occasione di lavoro, non stupisce registrare denunce da parte dei conduttori di mezzi pesanti e camion, sempre presenti nelle prime sei posizioni e terzi per esempio nel Nord-est e comunque saldamente al primo posto nei casi mortali (seguiti con distacco da edili e agricoltori).

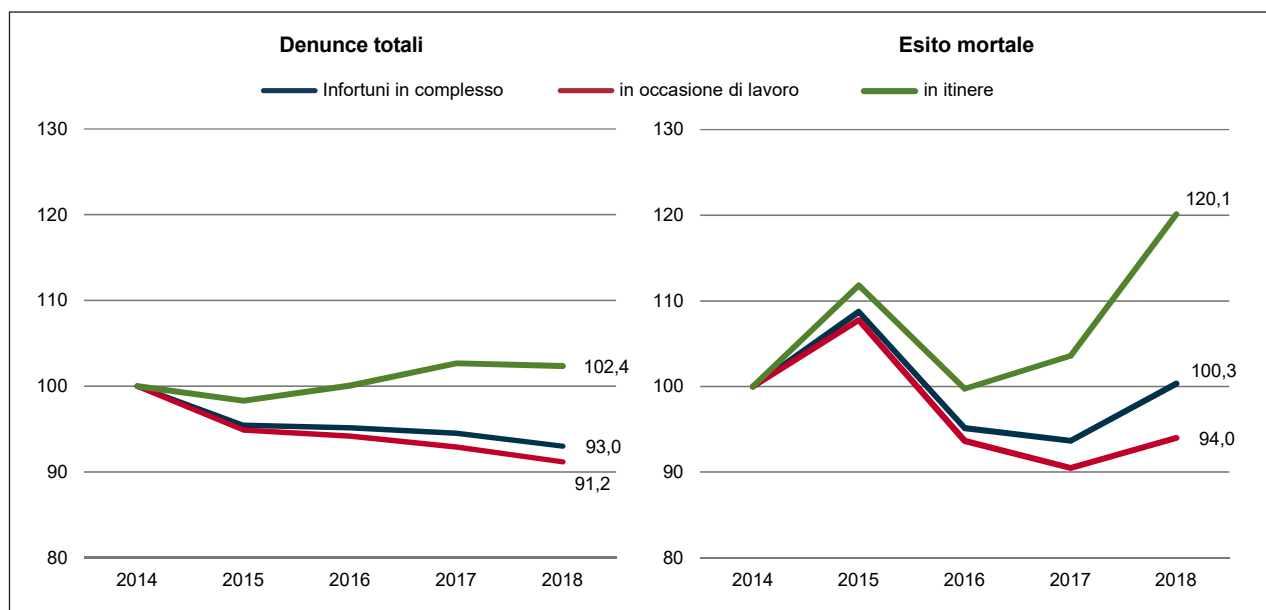
6.1.6 L'incidenza infortunistica

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

¹¹ Va precisato che l'interpretazione dei dati per tale codifica, non di pertinenza dell'Inail e soggetta a consolidamenti annuali, richiede cautele nei confronti temporali, essendo l'ultimo anno della serie analizzata caratterizzato da un numero leggermente maggiore di casi denunciati ancora non codificati (25% del totale per il 2018, 15% per i soli esiti mortali) rispetto agli anni precedenti.

con esito mortale sugli occupati Istat della Rilevazione sulle forze di lavoro (Rfl) armonizzati rispetto ai soggetti assicurati all'Inail. Inoltre, per tener conto della diversa probabilità di rischio infortunistico, gli occupati sono stati ponderati per il numero di ore settimanali lavorate in relazione all'orario standard a tempo pieno¹². A partire da queste informazioni sono stati calcolati i tassi annui di incidenza grezzi e i numeri indice con base 2014 pari a 100, sia per gli infortuni in complesso sia per i casi mortali denunciati.

Figura 6.1 Infortuni denunciati per modalità di accadimento. Anni 2014-2018 (numero indice, base 2014=100)



Fonte: Elaborazione su dati Inail e Istat

Nel periodo 2014-2018 si rileva una riduzione del rischio per gli infortuni in complesso (passati da 28,3 denunce ogni 1.000 lavoratori nel 2014 a 26,3 nel 2018), la diminuzione è confermata anche per la modalità di accadimento in occasione di lavoro, mentre per quella in itinere si registra un contenuto aumento. La significativa riduzione per gli infortuni in occasione di lavoro, ben visibile dai numeri indice, conforta nell'efficacia delle politiche di prevenzione messe in atto negli anni (Figura 6.1). Sugli incrementi per gli infortuni in itinere, occorre ricordare che agiscono fattori anche esterni al rischio strettamente lavorativo quali ad esempio la qualità delle strade, la vetustà dei veicoli di trasporto (privato e pubblico), ecc.

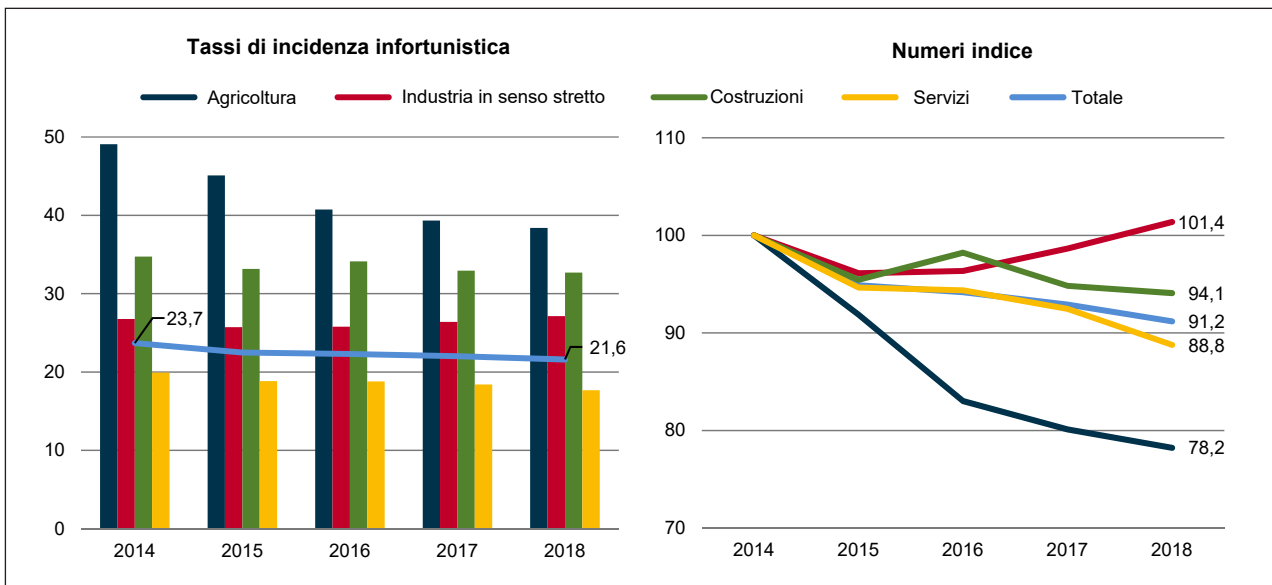
Per i casi mortali i tassi di incidenza complessivi, dopo un andamento altalenante, riposizionano il rischio del 2018 sui livelli del 2014 (5,8 denunce mortali ogni 100.000 occupati) e mostrano un incremento (evidente nei numeri indice) soprattutto per i decessi in itinere.

Per attività economica (nei quattro macro aggregati agricoltura, industria in senso stretto, costruzioni e servizi), focalizzando l'attenzione all'occasione di lavoro, i tassi di incidenza per gli infortuni in complesso mostrano un andamento decrescente nel quinquennio: si è passati dalle 23,7 denunce di infortunio ogni 1.000 lavoratori del 2014 alle 21,6 del 2018. L'ultimo anno è caratterizzato da livelli di rischio infortunistico più elevato per l'agricoltura (38,4 denunce ogni 1.000 lavoratori) e per le costruzioni (32,7), con le attività dell'industria in

¹² Il peso è 1 per gli occupati che lavorano abitualmente 40 ore a settimana, l'orario di lavoro a tempo pieno più diffuso. Negli altri casi il peso è maggiore o minore a seconda del numero di ore settimanali; ad esempio, il peso è 0,5 per gli occupati che lavorano 20 ore a settimana ($20/40=0,5$).

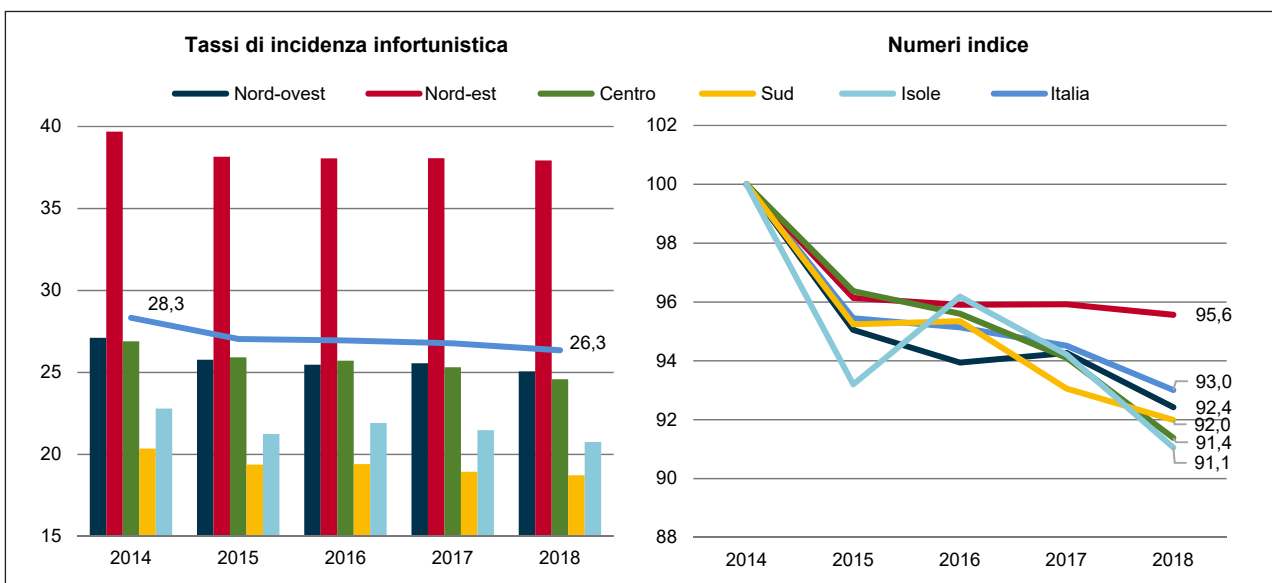
senso stretto (27,1) ampiamente più rischiose, come atteso, di quelle nei servizi (17,7). In termini di andamento del rischio, nell'ultimo triennio solo l'industria in senso stretto ha fatto registrare aumenti, posizionandosi nel 2018 su livelli lievemente più alti che nel 2014 (era 26,8). Per i soli esiti mortali denunciati, nello stesso periodo i tassi di incidenza sono rimasti abbastanza stabili e intorno ai 4 decessi ogni 100.000 lavoratori. Il rischio di morire durante il lavoro è triplo in agricoltura e nelle costruzioni, rispetto a quello medio. Nel 2018 si osserva un incremento rispetto all'anno precedente nelle costruzioni e nei servizi, una sostanziale stabilità nell'industria in senso stretto e una decrescita significativa in agricoltura.

Figura 6.2 Tassi di incidenza infortunistica in occasione di lavoro (per 1.000 lavoratori) e numeri indice (base 2014=100) per attività economica. Anni 2014-2018



Fonte: Elaborazione su dati Inail e Istat

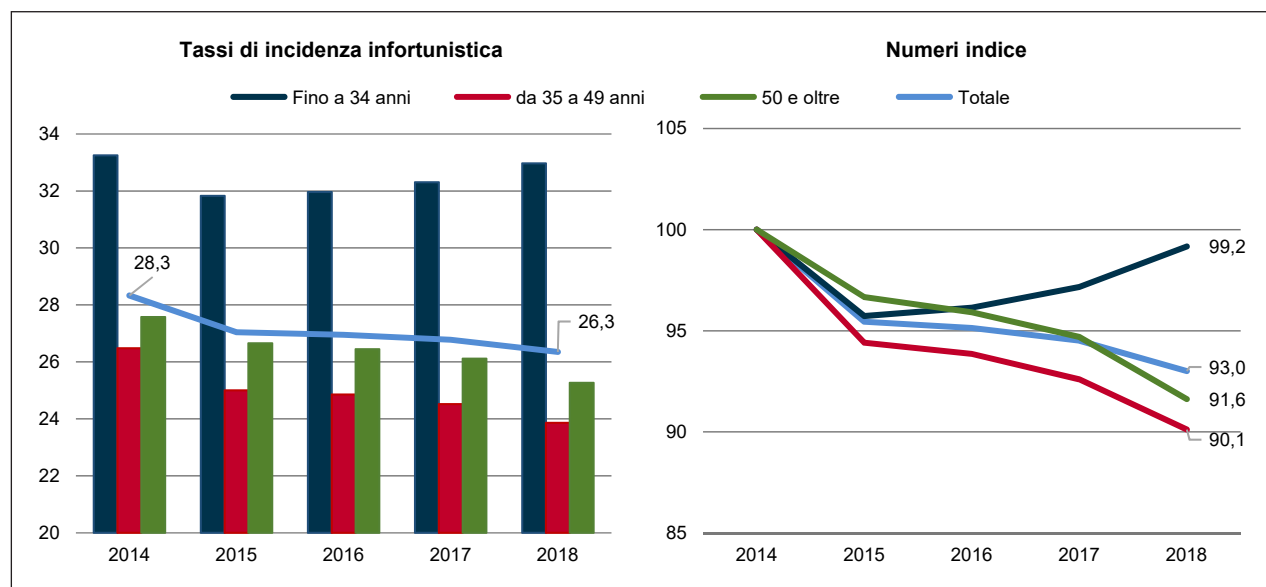
Figura 6.3 Tassi di incidenza infortunistica (per 1.000 lavoratori) e numeri indice (base 2014=100) per ripartizione geografica. Anni 2014-2018



Fonte: Elaborazione su dati Inail e Istat

Per territorio si osserva che il rischio infortunistico, riferito al complesso delle denunce, nel quinquennio decresce in tutte e cinque le ripartizioni ed in maniera pressoché uniforme, ad eccezione del Nord-est nel quale il ritmo è più lento (-4,4% rispetto ad una media del -8%). Il Nord-est è anche il territorio in cui il tasso di incidenza infortunistica è il più elevato (37,9 nel 2018), seguito dal Nord-ovest (25,1), dal Centro (24,6) e dalle Isole (20,7), con i livelli di rischio più bassi al Sud (18,7).

Figura 6.4 Tassi di incidenza infortunistica (per 1.000 lavoratori) e numeri indice (base 2014=100) per classe d'età. Anni 2014-2018



Fonte: Elaborazione su dati Inail e Istat

Per età si osserva che il rischio infortunistico maggiore e in crescita nell'ultimo triennio, è quello corso dai giovani sotto i 35 anni (33 denunce per 1.000 lavoratori), presumibilmente per la minore esperienza, ma anche perché in prima linea in attività che richiedono forza fisica e agilità. Viceversa per tutti gli altri lavoratori il rischio è risultato decrescente per tutto il quinquennio pur osservando una rischiosità più elevata per gli ultra cinquantenni (25,3) rispetto alla fascia 35-49 anni (23,9). Combinando i due aspetti anagrafici del sesso e dell'età si osserva che la predetta maggior rischiosità della classe 15-34 anni è solo al maschile, mentre per le donne è la fascia di età 50-64 anni a far segnare i valori più alti, anche superiori a quelli dei coetanei, soprattutto per un aumento del rischio di infortunarsi in itinere.

I tassi di incidenza calcolati per gli infortuni in complesso accertati positivamente dall'Istituto, confermano la riduzione del rischio, con valori che passano da 19,5 infortuni per 1.000 lavoratori del 2014 a 18,1 del 2017 (anno più consolidato rispetto al 2018 provvisoriamente pari a 17,4).

6.2 L'andamento delle malattie professionali nel quinquennio 2014-2018 a confronto con il 2008

6.2.1 Le malattie professionali denunciate: caratteristiche e peculiarità

Nel 2018 le malattie professionali¹³ protocollate dall'Inail sono state 59.503, in aumento sia rispetto al 2017 (+2,6%) che al 2014 (+3,7%), ma non al 2016 in cui si contarono 742 denunce in più. Nel lungo periodo 2008-2018 si è registrato un incremento molto importante (+94,6%) determinato da cambiamenti normativi e campagne di sensibilizzazione che hanno di fatto favorito l'emersione del fenomeno tecnopatologico¹⁴ per cui si è passati da poco più di 30 mila a oltre 59 mila denunce. Per il 2019, i primi dati diffusi relativi ai 12 mesi indicano ancora un aumento del numero di denunce di malattia professionale del +2,9% rispetto al pari periodo del 2018.

Considerato che ogni lavoratore può denunciare contestualmente più patologie (in media nel 2018 le denunce sono state 1,4 per individuo) il numero di soggetti coinvolti nella tutela assicurativa è pari a poco più di 43 mila.

Tavola 6.7 Denunce di malattie per gestione assicurativa, attività economica e anno di protocollazione. Anni 2008 e 2014-2018 (valori assoluti e variazioni percentuali)

GESTIONE ASSICURATIVA/ SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA	2008	2014	2015	2016	2017	2018	Variazione % 2018-2008
Agricoltura	1.836	11.129	12.265	12.568	11.285	11.498	526,3
Industria e servizi	28.362	45.482	45.836	46.944	46.019	47.335	66,9
di cui:							
<i>C - Attività manifatturiere</i>	8.610	9.574	9.528	9.909	9.805	10.149	17,9
<i>F - Costruzioni</i>	3.766	7.257	7.503	8.199	8.298	8.565	127,4
<i>G - Commercio all'ingrosso e al dettaglio ...</i>	1.622	3.081	3.208	3.109	3.286	3.292	103
<i>H - Trasporto e magazzinaggio</i>	1.397	2.184	2.575	2.705	2.622	2.467	76,6
<i>Q - Sanità e assistenza sociale</i>	1.132	2.220	2.094	2.027	2.088	1.967	73,8
Per conto dello Stato - Dipendenti	386	758	811	733	713	670	73,6
Totale	30.584	57.369	58.912	60.245	58.017	59.503	94,6

Fonte: Elaborazione su dati Banca dati Statistica Inail rilevati al 31/10/2018 - sezioni A-T Ateco 2007, esclusi marittimi; al netto di studenti

La gran parte delle malattie professionali protocollate nel 2018 riguarda la gestione assicurativa dell'industria e servizi (79,6%) che tutela un'ampia fascia di lavoratori; il 19,3% l'agricoltura e l'1,1% i dipendenti per conto dello Stato (Tavola 6.7). Dal confronto con il 2008 emerge che la distribuzione per gestioni era molto diversa, l'industria e servizi raccoglieva il 93% delle denunce e l'agricoltura solo il 6%. Pur osservando incrementi significativi in tutte le gestioni, l'agricoltura più di tutte ha registrato una crescita considerevole delle denunce di malattia passate dalle 1.836 del 2008 alle 11.498 del 2018; il forte aumento è dovuto soprattutto all'esposizione dei lavoratori al rischio di contrarre malattie osteomuscolari, vere protagoniste del boom di denunce degli ultimi anni e anche ai risultati di specifici piani triennali di prevenzione per il settore, volti alla sensibilizzazione degli interessati con effetti di emersione del fenomeno delle sotto denunce.

13 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.

14 Le campagne di sensibilizzazione avviate nel corso degli anni hanno interessato i datori di lavoro, i patronati, i lavoratori tecnopatologici e i medici interessati alla tutela del malato. Inoltre, sono intervenuti mutamenti normativi, in particolare l'introduzione dal 2010 di nuove tabelle per il riconoscimento delle malattie professionali (D.M. 9 aprile 2008), con un elenco di patologie che "godono della presunzione legale d'origine" per determinate lavorazioni, tra queste, in particolare, sono state inserite – favorendone di fatto il riconoscimento – le malattie muscolo-scheletriche da sovraccarico biomeccanico che negli anni sono divenute la prima causa di denuncia.

Nel 2018, delle 47.335 denunce di malattie professionali dell'industria e servizi poco meno del 40%¹⁵ riguarda i due settori del manifatturiero e delle costruzioni (rispettivamente 21% e 18%). A seguire attività del terziario quali il commercio (7%), il trasporto e magazzinaggio (5%) e la sanità e assistenza sociale (4%). Dal 2008 gli aumenti più consistenti si osservano nelle costruzioni, nel commercio, nei servizi di supporto alle imprese, nella fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata, tutti più che raddoppiati in termini di denunce di malattie professionali.

Analizzando rispetto al territorio¹⁶, le malattie professionali si distribuiscono per il 33,8% al Centro, per il 24,1% al Sud, per il 20,1% al Nord-est, per il 12,0% al Nord-ovest e per il 10,0% nelle Isole (Tavola 6.8). Nel dettaglio regionale, in valore assoluto, spiccano la Toscana (13,4%), l'Emilia Romagna (10,7%) e le Marche (10,1%). Rispetto all'anno precedente incrementi si rilevano in particolare in Calabria (18,7%), nelle Marche (12,5%) e nella Provincia Autonoma di Trento (9,4%).

Tavola 6.8 Denunce di malattie per territorio e anno di protocollazione. Anni 2014-2018 (valori assoluti)

REGIONE/ RIPARTIZIONE	2014	2015	2016	2017	2018	Variazione % 2018-2017	Variazione % 2018-2014
Piemonte	2.228	2.236	2.166	1.944	1.905	-2,0	-14,5
Valle D'Aosta	73	72	66	73	60	-17,8	-17,8
Lombardia	3.370	3.412	3.889	3.870	4.110	6,2	22,0
Liguria	1.110	1.110	1.229	1.057	1.080	2,2	-2,7
Prov. Aut. di Bolzano	299	247	296	226	195	-13,7	-34,8
Prov. Aut. di Trento	422	363	439	373	408	9,4	-3,3
Veneto	2.890	3.319	3.266	3.526	3.204	-9,1	10,9
Friuli Venezia Giulia	1.785	1.771	1.881	1.824	1.742	-4,5	-2,4
Emilia Romagna	7.255	6.758	7.018	6.413	6.385	-0,4	-12,0
Toscana	7.679	7.489	7.591	7.768	7.988	2,8	4,0
Umbria	1.628	1.872	1.899	2.016	2.215	9,9	36,1
Marche	4.760	5.166	5.405	5.356	6.028	12,5	26,6
Lazio	3.111	3.443	3.650	3.657	3.897	6,6	25,3
Abruzzo	5.292	5.212	4.817	4.380	4.441	1,4	-16,1
Molise	343	423	395	217	230	6,0	-32,9
Campania	2.824	2.895	2.751	3.082	2.946	-4,4	4,3
Puglia	2.928	3.362	3.142	3.150	3.372	7,0	15,2
Basilicata	642	576	595	650	705	8,5	9,8
Calabria	1.983	1.987	2.036	2.214	2.629	18,7	32,6
Sicilia	1.680	1.840	1.706	1.582	1.539	-2,7	-8,4
Sardegna	5.067	5.359	6.008	4.639	4.424	-4,6	-12,7
Italia	57.369	58.912	60.245	58.017	59.503	2,6	3,7
Nord-ovest	6.781	6.830	7.350	6.944	7.155	3,0	5,5
Nord-est	12.651	12.458	12.900	12.362	11.934	-3,5	-5,7
Centro	17.178	17.970	18.545	18.797	20.128	7,1	17,2
Sud	14.012	14.455	13.736	13.693	14.323	4,6	2,2
Isole	6.747	7.199	7.714	6.221	5.963	-4,1	-11,6

Fonte: Elaborazione su dati Banca dati Statistica Inail rilevati al 31/10/2019 - sezioni A-T Ateco 2007, esclusi marittimi; al netto di studenti

Le malattie professionali, così come gli infortuni, interessano in larga parte gli uomini, che sono impegnati in mansioni dove è più frequente l'uso di sostanze dannose per la salute e, anche in virtù di una costituzione più robusta, in lavori particolarmente gravosi venendo sottoposti a maggiore sforzo fisico; ciò si traduce in termini numerici in una quota di casi denunciati pari a circa il 73% e con una proporzione che è cresciuta, anche se lentamente nel corso del quinquennio, era infatti pari a poco meno del 71% nel 2014.

¹⁵ Le percentuali per settore di attività economica sono al netto dei casi non determinati quantificabili nel 25-30% del totale della gestione.

¹⁶ 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.

Nel 2018 rispetto all'anno precedente l'incremento delle malattie professionali è quantificabile nel 3,2% per gli uomini e nello 0,9% per le donne.

Il 79% delle malattie professionali sono denunciate da ultra cinquantenni: nel 2018 la fascia di età 50-64 anni concentra il 62,6% di casi e quella degli ultra sessantaquattrenni il 16%; percentuali così elevate sono spiegate anche dai tempi di manifestazione/latenza delle patologie che in casi specifici risultano piuttosto lunghi. Nel corso degli anni si osserva un aumento dell'età media alla denuncia che è di poco superiore ai 56 anni nel 2018, mentre risultava pari a 52 anni nel 2008. In particolare, la quota di ultracinquantenni dal 62% nel 2008 è gradualmente aumentata raggiungendo il 73% nel 2014 e il 79% nel 2018; contestualmente la quota di denunce degli under 50 anni si è ridotta dal 38% del 2008, al 26,7% del 2014 e al 21% del 2018. Nello stesso arco temporale la quota di lavoratori (Rfl, Istat) dai 50 anni in su è passata dal 24% del 2008 al 32% del 2014 al 37% del 2018, avvalorando come l'invecchiamento della popolazione attiva si rifletta anche sul fenomeno degli infortuni e delle malattie professionali. Rispetto al 2017 le malattie professionali denunciate hanno registrato un incremento per le fasce over 50 anni (intorno al 4%) e un calo tra i più giovani (dell'8,7% per quelli sotto i 35 anni).

Combinando genere ed età le donne che denunciano malattie professionali sono più giovani: il differenziale tra le età medie per genere è di circa 4 anni (53 per le donne e 57 per gli uomini); in media per il quinquennio 2014-2018 il 29% delle donne ha meno di 50 anni e una su quattro ha un'età compresa tra i 35 e i 49 anni. Tendenzialmente più adulti gli uomini per i quali gli under 50 rappresentano il 22% e gli ultra 65enni sono uno su cinque.

Tavola 6.9 Denunce di malattie professionali per genere, classe di età e paese di nascita. Anni 2014-2018
(valori assoluti)

	2014	2015	2016	2017	2018
GENERE					
Maschi	40.613	42.112	43.610	42.169	43.512
Femmine	16.756	16.800	16.635	15.848	15.991
CLASSE DI ETÀ					
Fino a 34 anni	1.417	1.363	1.174	1.139	1.040
da 35 a 49 anni	13.886	13.247	13.192	11.793	11.710
da 50 a 64 anni	33.590	35.296	36.606	35.954	37.228
oltre i 64 anni	8.476	9.006	9.273	9.131	9.525
PAESE DI NASCITA					
Italia	53.825	55.378	56.377	54.249	55.584
Altri Paesi	3.544	3.534	3.868	3.768	3.919
di cui:					
<i>Romania</i>	413	438	524	535	614
<i>Albania</i>	369	408	446	481	524
<i>Marocco</i>	375	402	474	417	406
Totale	57.369	58.912	60.245	58.017	59.503

Fonte: Elaborazione su dati Open Data Inail rilevati al 31/10/2019 - sezioni A-T Ateco 2007, esclusi marittimi; al netto di studenti

Il 93,4% delle malattie professionali sono denunciate da lavoratori italiani. Tra le comunità straniere ai primi posti per denunce la romena, l'albanese, la marocchina e la svizzera, quest'ultima per la sua posizione di confine rispetto al nostro Paese; tali comunità sono nelle prime posizioni sin dal 2008 e hanno registrato crescita doppie e talvolta anche triple come, per esempio, quella albanese passata da 144 denunce nel 2008 a 524 nel 2018.

6.2.2 Le malattie professionali riconosciute: la gravità e le patologie

Le malattie professionali accertate positivamente¹⁷ per il 2018 sono state 23.786 alla data di aggiornamento del 31 ottobre 2019. Il dato è da ritenersi ancora non consolidato, per effetto dei tempi tecnici necessari alla definizione dei casi ancora in istruttoria. Il riconoscimento delle malattie professionali¹⁸ non risulta semplice, specialmente quando il lavoratore ha effettuato più cambi aziendali o di mansioni nell'arco della vita lavorativa e quando si è in presenza di malattie caratterizzate da tempi di latenza lunghi. Inoltre, le malattie professionali indennizzate nel 90% dei casi si definiscono col riconoscimento di una menomazione permanente, in questi casi può succedere che la stabilizzazione dei postumi richieda tempi più lunghi. Tutti questi fattori vanno tenuti in considerazione nelle valutazioni statistiche; se si confronta il dato del 2017 di questo Rapporto con l'analogo pubblicato nel precedente si osserva un incremento di ben 2.184 casi, mentre quello dei riconoscimenti del 2016 (dunque a distanza di due anni dalla protocollazione) aumenta di 1.250 casi.

Analizzando la serie storica delle malattie professionali definite positivamente, l'incremento dal 2008, analogamente alle denunce, ha interessato tutte le gestioni assicurative; in modo particolare l'agricoltura che dai 981 casi del 2008 è passata ai 6.500 circa del 2015 e del 2016, anni che possono ritenersi abbastanza consolidati per un confronto temporale. La gestione dell'industria e servizi, invece, osserva un andamento crescente e si posiziona sui 19.000 casi riconosciuti a dato consolidato. Piccoli i numeri della gestione per conto dello Stato, circa 180/190 malattie riconosciute positivamente negli anni più consolidati.

Tavola 6.10 Malattie professionali riconosciute positive per gestione assicurativa e anno di protocollazione. Anni 2008 e 2014-2018 (valori assoluti)

GESTIONE ASSICURATIVA	2008	2014	2015	2016	2017	2018
Agricoltura	981	5.909	6.584	6.415	5.737	5.584
Industria e Servizi	12.518	19.219	18.922	18.415	17.625	18.096
Per conto dello Stato - Dipendenti	106	181	193	146	113	106
Totale	13.605	25.309	25.699	24.976	23.475	23.786

Fonte: Elaborazione su dati Open Data Inail rilevati al 31/10/2019 - sezioni A-T Ateco 2007, esclusi marittimi; al netto di studenti

Per il 2018 le malattie professionali riconosciute rispetto alla classificazione internazionale ICD-X¹⁹ nel 67% dei casi si riferiscono al sistema osteomuscolare e del tessuto connettivo, si tratta per lo più di disturbi dei tessuti molli (9.351 riconoscimenti nel 2018) e di dorsopatie (6.697). Le altre patologie più spesso riconosciute sono quelle del sistema nervoso, quasi tutte sindromi del tunnel carpale, pari al 15% dei riconoscimenti. Tali patologie sono frequenti in particolare tra le donne. Non trascurabili le malattie dell'orecchio (8%) che fino a qualche anno fa erano ai primi posti delle patologie più comuni tra i tecnopatici (in particolare le ipoacusie sono frequenti tra gli uomini) e che oggi mostrano un trend decrescente ed, inoltre, i tumori professionali e le malattie del sistema respiratorio (intorno al 4%).

17 Tali 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 che sia corrisposto un importo monetario secondo le condizioni assicurative vigenti.

18 Le malattie professionali che pervengono all'Inail seguono un iter amministrativo e sanitario – volto a riconoscere il nesso eziologico tra storia lavorativa e patologia manifestatasi – che si conclude con il riconoscimento o la negazione della tecnopatia.

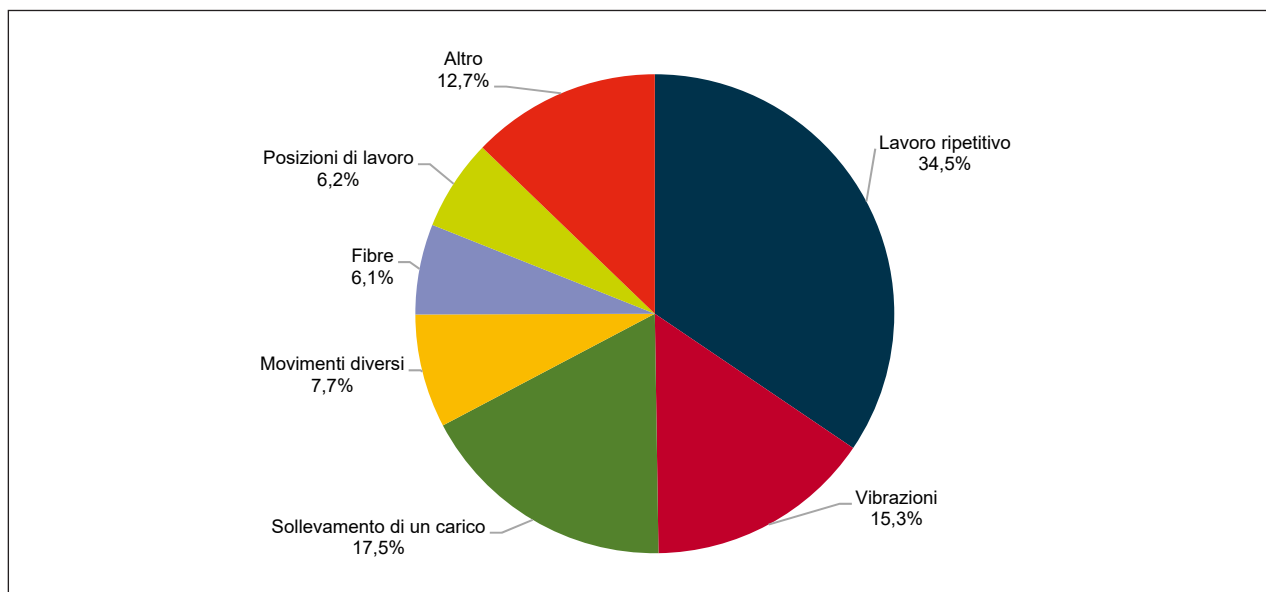
19 International Statistical Classification of Diseases and related health problems.

Tavola 6.11 Malattie professionali riconosciute positive per classificazione ICD-X accertata e anno di protocollazione. Anni 2014-2018 (valori assoluti)

CLASSIFICAZIONE ICD-X	2014	2015	2016	2017	2018
Totale	25.309	25.699	24.976	23.475	23.786
di cui:					
<i>Malattie del sistema osteomuscolare e del tessuto connettivo (M00-M99)</i>	15.943	16.780	16.151	15.606	15.930
<i>Malattie del sistema nervoso (G00-G99)</i>	3.628	3.536	3.599	3.357	3.529
<i>Malattie dell'orecchio e dell'apofisi mastoide (H60-H95)</i>	2.301	2.227	2.207	1.983	1.955
<i>Tumori (C00-D48)</i>	1.380	1.274	1.228	1.137	1.056
<i>Malattie del sistema respiratorio (J00-J99)</i>	1.541	1.408	1.187	1.076	972
<i>Malattie della cute e del tessuto sottocutaneo (L00-L99)</i>	274	255	266	210	250

Fonte: Elaborazione su dati Open Data Inail rilevati al 31/10/2019 - sezioni A-T Ateco 2007, esclusi marittimi; al netto di studenti

Dati i diversi tempi di latenza delle malattie si osservano delle differenze sostanziali nelle età dei tecnopatici per patologia professionale riconosciuta; per esempio, per i tumori l'età media è di circa 71 anni, mentre le malattie del sistema osteomuscolare si presentano in età più giovane e in media intorno ai 52 anni.

Figura 6.5 Malattie professionali riconosciute positive per agente causale. Anno 2018 (composizione percentuale)

Fonte: Elaborazione su dati Open Data Inail rilevati al 31/10/2019 - sezioni A-T Ateco 2007, esclusi marittimi; al netto di studenti

Nella valutazione delle politiche prevenzionali è importante considerare anche l'agente causale: il 34,5% delle malattie professionali riconosciute sono determinate dal lavoro ripetitivo caratterizzato da movimenti irregolari e ripetuti nel tempo, il 15,3% delle malattie professionali sono causate da vibrazioni, spesso da rumore, e il 17,5% dal sollevamento di un carico, in linea con le analisi per patologia che individuano tra le più diffuse quelle da sovraccarico biomeccanico.

6.2.3 I lavoratori deceduti per anno di decesso: il quinquennio 2014-2018

Una quota di malattie professionali, prevalentemente di natura oncologica, determina la morte del lavoratore o ex-lavoratore. Considerato il quinquennio di decesso 2014-2018 (a prescindere dall'anno di protocollazione della denuncia), a dato consolidato e per denunce di malattia professionale presentate all'Inail anche

molti anni addietro, il numero di eventi mortali accertati risulta mediamente di 1.700 l'anno, con un andamento di tipo decrescente.

La stragrande maggioranza dei riconoscimenti afferisce alla gestione assicurativa dell'industria e servizi (96%), la quota rimanente è relativa ai dipendenti del conto Stato (3%) e all'agricoltura (1%).

Sul dato cumulato del quinquennio risulta che il 27% dei decessi è da silicosi-asbestosi, prevalentemente per tumori. Occorre precisare che un'analisi per patologia richiede cautela poiché a determinare il decesso contribuisce anche il sopraggiungere dell'invecchiamento fisico. Infatti, l'età al verificarsi della morte è generalmente avanzata, in media 77 anni e il 43% dei soggetti ha 80 anni e più. Si tratta quindi spesso di ex-lavoratori che decedono, anche in età successiva a quella media di morte della popolazione italiana generale, con il concorso degli effetti naturali dell'invecchiamento. In relazione al genere, il fenomeno è quasi esclusivamente maschile (96% dei casi) e relativo a lavoratori italiani (99% dei casi).

Tavola 6.12 Lavoratori deceduti con riconoscimento di malattia professionale per gestione assicurativa e anno di decesso (indipendentemente dall'anno di denuncia). Anni 2014-2018 (valori assoluti)

GESTIONE ASSICURATIVA	2014	2015	2016	2017	2018
Agricoltura	26	28	20	21	23
Industria e servizi	1.839	1.749	1.567	1.374	1.229
Per conto dello Stato - Dipendenti	60	41	37	54	40
Totale	1.925	1.818	1.624	1.449	1.292

Fonte: Elaborazione su dati Open Data Inail rilevati al 31/10/2019 - sezioni A-T Ateco 2007, esclusi marittimi; al netto di studenti

Riferimenti bibliografici

Inail. Relazione Annuale Inail 2018 del Presidente <https://www.inail.it/cs/internet/comunicazione/pubblicazioni/rapporti-e-relazioni-inail/relazione-annuale-anno-2018.html>.

Inail. Vocabolario e thesaurus Inail disponibile on line all'indirizzo: http://dati.inail.it/opendata_files/downloads/daticoncadenzasemestraleinfortuni/Vocabolario_thesaurus.pdf.

Brusco A, Bucciarelli A. Istat, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Inps, Inail. Il Mercato del Lavoro 2018. Verso una lettura integrata. In: Lavoro e salute: infortuni sul lavoro e malattie professionali nell'ultimo quinquennio.

Brusco A, Bucciarelli A, Veronico L. Infortuni sul lavoro con mezzo di trasporto coinvolto: le statistiche. In: Atti Seminario di aggiornamento dei professionisti Contarp, Csa, Cit. Sfide e cambiamenti per la salute e la sicurezza sul lavoro nell'era digitale. Quaderno della Rivista degli Infortuni e delle Malattie professionali. Roma; Inail: ottobre 2018.

Brusco A, Bucciarelli A, Veronico L. Rapporto sull'incidentalità stradale. "Infortuni sul lavoro con mezzo di trasporto coinvolto denunciati all'Inail". In: Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti, Statistiche sull'incidentalità nei trasporti stradali, anche con riferimento alla tipologia di strada. Edizione 2019 http://www.mit.gov.it/sites/default/files/media/pubblicazioni/2019-12/Presentazione%20Rapporto_1.pdf.

Inail. Gli incidenti con mezzo di trasporto. Un'analisi integrata dei determinanti e dei fattori di rischio occupazionali, Anno 2019 <https://www.inail.it/cs/internet/comunicazione/pubblicazioni/catalogo-generale/pubbl-incidenti-con-mezzo-di-trasporto.html>.

Brusco A, Bucciarelli A. Salute e lavoro: differenze di genere e invecchiamento nella popolazione dei tecnologici Inail. 82° Congresso Nazionale Siml. Giornale Italiano di Medicina del Lavoro ed Ergonomia, Vol. XLI, supplemento al n.4, ottobre-dicembre 2019.

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: è 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).

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.

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. A decorrere dal 12 ottobre 2017 (art. 3, co.3-bis d.lgs. 244/2016 convertito con modificazioni dalla l. 19/2017), tutti i datori di lavoro – compresi quelli privati con lavoratori assicurati presso altri Enti o con polizze private, nonché i soggetti abilitati ad intermediazione – hanno l’obbligo di comunicare all’Inail, ai soli fini statistici e informativi, entro 48 ore dalla ricezione dei riferimenti del certificato medico, i dati relativi agli infortuni che comportano un’assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell’evento.

Indennizzo in temporanea: è l’indennità giornaliera corrisposta all’infortunato/tecnopatico nel caso di impossibilità temporanea di svolgere l’attività lavorativa per più di tre giorni.

Indennizzo in rendita diretta: è l’indennizzo corrisposto all’infortunato/tecnopatico nella forma di rendita vitalizia per le menomazioni con grado compreso nell’intervallo 16%-100%.

Indennizzo in capitale: è l’indennizzo corrisposto all’infortunato/tecnopatico nella forma “in un’unica soluzione” per il danno biologico di menomazioni con grado compreso nell’intervallo 6%-15%.

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’itinere.

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

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. È 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. È 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 e della missione; d) trasformazione del rapporto di lavoro; e) trasferimento del lavoratore; f) cessazione del rapporto di lavoro o della missione.

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).

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.

Occupati (Rfl): 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.

Occupati interni: nell'ambito degli schemi di contabilità nazionale, si intendono tutte le persone, dipendenti e indipendenti, che prestano la propria attività lavorativa presso unità produttive residenti sul territorio economico del paese.

Part time involontario: occupati con orario ridotto che dichiarano di avere accettato un lavoro part time in assenza di opportunità di lavoro a tempo pieno.

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, ecc.

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.

Retribuzione contrattuale: Retribuzione al lordo delle trattenute erariali e previdenziali, calcolata con riferimento alle sole misure tabellari stabilite dai contratti collettivi nazionali di lavoro. La retribuzione contrattuale comprende tutte le voci retributive quantificate dai contratti collettivi nazionali di lavoro aventi carattere gene-

rale e continuativo: paga base, indennità di contingenza, importi per aumenti periodici di anzianità, indennità di turno ed altre eventuali indennità di carattere generale (nei comparti in cui assumono rilevanza), premi mensili, mensilità aggiuntive e altre erogazioni corrisposte regolarmente in specifici periodi dell'anno.

Retribuzione lorda (Cn): Retribuzione al lordo delle trattenute erariali e previdenziali, calcolata con riferimento alla retribuzione lorda di fatto. Somma della componente continuativa e della componente saltuaria od occasionale delle retribuzioni. Le retribuzioni di fatto si differenziano dalle "contrattuali" perché queste ultime comprendono per definizione solo le competenze determinate dai contratti collettivi nazionali di lavoro.

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).

Sottoccupati (Rfl): occupati che nella settimana di riferimento hanno svolto meno di 40 ore di lavoro e che dichiarano che in quella stessa settimana avrebbero voluto e sarebbero stati disponibili a lavorare più ore.

Sovraistruiti (Rfl – Cap. 2): occupati che possiedono un titolo di studio superiore a quello che presenta la frequenza relativa più elevata per quel gruppo professionale. Fa eccezione il primo gruppo di legislatori, dirigenti e imprenditori, per il quale la logica della classificazione non associa alcuno livello di istruzione per il fatto che si caratterizza per competenze troppo particolari.

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 attività (Rfl): rapporto percentuale tra le persone 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 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 mancata partecipazione (Rfl): rapporto percentuale tra le persone in cerca di occupazione più gli inattivi subito disponibili a lavorare (parte delle forze di lavoro potenziali) e le corrispondenti forze di lavoro più gli inattivi subito disponibili a lavorare.

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 permanenza (Co): percentuale di lavoratori che hanno lo stesso status occupazionale all'inizio e alla fine del periodo di osservazione. Per costruzione della coorte, all'inizio del periodo di osservazione ogni individuo risulta occupato. I rapporti di lavoro all'inizio e alla fine del periodo di osservazione possono essere diversi.

Tasso di saturazione (Co): percentuale di giornate in cui l'individuo ha un rapporto di lavoro attivo nel periodo di osservazione. Nell'analisi degli ingressi dei giovani (cap. 6), le informazioni provenienti dalle Co sono state ulteriormente integrate con quelle di fonte Uniemens (Inps), relativamente ai rapporti di lavoro intermittente, al fine di contabilizzare correttamente le giornate effettivamente lavorate nel periodo di riferimento.

Tasso di sopravvivenza (Co): percentuale di lavoratori che dall'inizio alla fine del periodo di osservazione mantengono lo stesso rapporto di lavoro.

Tasso di stabilizzazione (Co): percentuale di coloro che entrati con un contratto di lavoro a termine alla fine del periodo di osservazione risultano occupati con un contratto a tempo indeterminato o di apprendistato, o il cui contratto a tempo determinato risulta convertito in un contratto a tempo indeterminato.

Tasso di transizione contrattuale (Co): percentuale di lavoratori che alla fine del periodo di osservazione transitano in altra tipologia contrattuale.

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.

