

IL MERCATO DEL LAVORO 2018

Verso una lettura integrata

IL MERCATO DEL LAVORO 2018

Verso una lettura integrata



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

Coordinamento:

Fabio Rapiti (Istat) e Federica Pintaldi (Istat)

Hanno elaborato i dati e redatto il rapporto:

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

per l'Istat: Laura Bisio, Stefano Costa, Francesca Gallo, Stefano De Santis, Daniela Ichim, Francesca Luchetti, Federica Pintaldi, Maria Elena Pontecorvo, Fabio Rapiti, Roberta Rizzi, Mauro Tibaldi.

per l'Inps: Leda Accosta, Bruno Anastasia (Veneto Lavoro), Saverio Bombelli, Carla Di Giacomo, Elisabetta Di Tommaso, Marco Giovannini, Giulio Mattioni.

per l'Inail: Adelina Brusco, Andrea Bucciarelli.

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

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

Hanno collaborato alle attività editoriali: Marzia Albanesi e Patrizia Balzano con il coordinamento di Silvia Fanfoni

Copertina: Maurizio Bonsignori

IL MERCATO DEL LAVORO 2018.
VERSO UNA LETTURA INTEGRATA

© 2019

Istituto nazionale di statistica
Via Cesare Balbo, 16 - Roma

ISBN: 978-88-458-1974-2



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 – Il mercato del lavoro: un bilancio degli ultimi dieci anni	9
1.1 Evoluzione recente del Pil, dell’occupazione e delle ore lavorate	10
1.2 La ricomposizione dell’occupazione a dieci anni di distanza	13
1.3 La struttura del divario occupazionale tra Italia e Unione europea	16
Riferimenti bibliografici	18
Capitolo 2 – Il sottoutilizzo del lavoro in Italia	19
2.1 Introduzione	20
2.2 La partecipazione al mercato del lavoro in Italia e in Europa	20
2.3 Il sottoutilizzo degli occupati	24
2.4 I dottori di ricerca: investimento e “fuga” di capitale umano	29
Riferimenti bibliografici	33
Capitolo 3 – La domanda di lavoro delle imprese e disallineamento formativo	35
3.1 La dinamica dell’input di lavoro	36
3.2 La domanda di lavoro di imprese e settori nel triennio 2016-2018	38
3.3 Assunzioni, titolo di studio e disallineamento formativo: l’investimento in capitale umano negli anni della ripresa occupazionale	43
Riferimenti bibliografici	47
Capitolo 4 – L’utilizzo delle agevolazioni contributive a sostegno dell’occupazione da parte delle imprese	49
4.1 Introduzione: il tema e gli obiettivi conoscitivi	50
4.2 L’impatto dei cinque programmi di agevolazioni a tempo indeterminato: i dati complessivi	53
4.3 Analisi per ripartizione geografica, dimensione d’impresa e settore economico	58
4.4 Requisiti richiesti e “successo” delle agevolazioni: confronto tra l’esonero triennale 2015, l’esonero biennale 2016 e l’esonero strutturale giovani 2018	60
4.5 Conclusioni: le agevolazioni, un assist per le piccole imprese e per i giovani?	61
Riferimenti bibliografici	63
Capitolo 5 – Analisi dei flussi dei lavoratori: percorsi e sviluppi lavorativi	65
5.1 Caratteristiche dei lavoratori dipendenti, parasubordinati e in somministrazione	66
5.2 Permanenza e tassi di saturazione	71
5.3 Transizione verso il lavoro permanente	74

	Pag.
Capitolo 6 – L’ingresso dei giovani nel mercato del lavoro: modalità, traiettorie ed esiti	77
6.1 Introduzione	78
6.2 Consistenza, dinamica e composizione di primi ingressi di giovani nel lavoro dipendente, subordinato e in somministrazione	78
6.3 Analisi longitudinale sulla permanenza, stabilità e continuità dei primi ingressi	84
Riferimenti bibliografici	93
Capitolo 7 – Lavoro e salute: infortuni sul lavoro e malattie professionali nell’ultimo quinquennio	95
7.1 Gli infortuni sul lavoro	96
7.1.1 L’andamento degli infortuni sul lavoro a distanza di dieci anni: un confronto tra il 2008 e il quinquennio 2013-2017	96
7.1.2 Le modalità di accadimento	98
7.1.3 Il territorio di accadimento	99
7.1.4 Il genere, la classe di età, il paese di nascita, la sede-natura della lesione e l’ora di accadimento	100
7.1.5 Le gestioni assicurative e i settori di attività economica	102
7.2 L’andamento delle malattie professionali a distanza di 10 anni: un confronto tra il 2008 e il quinquennio 2013-2017	105
7.2.1 Le malattie professionali denunciate: caratteristiche e peculiarità	105
7.2.2 Le malattie professionali riconosciute: la gravità e le patologie	107
7.2.3 I lavoratori deceduti per anno di decesso: il quinquennio 2013-2017	111
Riferimenti bibliografici	112
Appendice metodologica. Trattamento delle Comunicazioni obbligatorie (Co) per le analisi del rapporto annuale sul mercato del lavoro 2018	
1 Introduzione	113
2 Caratteristiche della fonte	113
3 Rapporti di lavoro	114
4 Analisi longitudinale dei dati: aggregati di riferimento e indicatori	115
5 Classificazioni	117
Glossario	123

PREFAZIONE

Questo secondo 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 di un triennio ha condotto al raggiungimento di diversi obiettivi e l'Accordo, in scadenza a fine dicembre 2018, è stato 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.

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

Per il coordinamento e lo sviluppo di tutte le attività sono stati costituiti un Comitato d'Indirizzo, composto da due membri per ciascuna istituzione, e un Gruppo di lavoro tecnico coordinato dall'Istat. Questo Rapporto è frutto del lavoro congiunto di entrambi i gruppi e documenta i 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, offrono 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

IL MERCATO DEL LAVORO: UN BILANCIO DEGLI ULTIMI DIECI ANNI¹

Il capitolo descrive l'andamento del mercato del lavoro nella recente fase di rallentamento congiunturale e analizza la profonda ricomposizione occupazionale avvenuta nell'ultimo decennio, anche in confronto all'Europa.

Nell'area dell'euro, coerentemente con il rallentamento della crescita del Pil, prosegue a ritmi meno sostenuti l'aumento congiunturale dell'occupazione (+0,3% nel terzo trimestre 2018), che raggiunge il massimo storico in valore assoluto. Prosegue invece la diminuzione del tasso di disoccupazione, arrivato all'8,1% nel terzo trimestre 2018.

In Italia, a fronte di segnali di flessione dei livelli di attività economica, il mercato del lavoro mostra una sostanziale tenuta. Dopo il rilevante incremento nel 2017, l'occupazione ha continuato a crescere raggiungendo nel secondo trimestre 2018 il massimo storico di 23,3 milioni di unità; nel terzo trimestre è leggermente diminuita per poi crescere lievemente, in base alle stime preliminari, nel quarto (+0,1% rispetto al terzo 2018). Nella media del 2018 il numero di occupati supera il livello del 2008 di circa 125 mila unità e il tasso di occupazione sfiora il record di 58,5%; il tasso di disoccupazione si attesta al 10,6% (-0,6 punti in un anno e +3,9 punti rispetto al 2008).

Prosegue, anche se rallentata, la ripresa dei livelli di input di lavoro e non si modifica la tendenza di una crescita occupazionale a "bassa intensità lavorativa": mentre il numero di persone occupate recupera il livello del 2008, la quantità di lavoro utilizzato è ancora inferiore. Nonostante la ripresa, quindi, nei primi tre trimestri del 2018 rispetto ai corrispondenti del 2008, il Pil è del 3,8% al di sotto del livello pre-crisi e le ore del 5,1%; per colmare il gap mancano ancora poco meno di 1,8 milioni di ore e oltre un milione di Unità di lavoro a tempo pieno (Ula).

La congiuntura ha avuto effetti diversi per posizione lavorativa: i dipendenti raggiungono il massimo storico sfiorando i 18 milioni nel secondo trimestre 2018 e gli indipendenti il minimo nel primo trimestre 2018 con meno di 5,3 milioni di occupati. Nella stima preliminare del quarto trimestre 2018 torna a crescere lievemente l'occupazione permanente (+0,1%), dopo la caduta del terzo. Dopo dieci trimestri di considerevole aumento, sostanzialmente si arresta la crescita del tempo determinato (+0,1%) toccando il valore massimo di oltre 3,1 milioni di occupati.

Il decennio appena trascorso, caratterizzato da una forte e lunga recessione, ha visto una profonda trasformazione del tessuto produttivo che ha comportato una ricomposizione dell'occupazione verso il lavoro dipendente, con una crescita dei rapporti di lavoro a tempo determinato e una notevole espansione degli impieghi a tempo parziale (spesso involontario). Questi trend sono connessi allo sviluppo di molte attività nel terziario e di professioni a bassa qualifica. L'aggregato degli occupati si configura come più "anziano" e più istruito rispetto a dieci anni prima, ed è aumentata la presenza femminile e straniera; questa ultima soprattutto nei settori di alberghi e ristorazione, agricoltura e servizi alle famiglie. Si è inoltre accentuato il dualismo territoriale a sfavore del Mezzogiorno.

L'ampia distanza dall'Ue si riscontra anche nella struttura dell'occupazione, soprattutto se analizzata insieme al basso tasso di occupazione che caratterizza il nostro paese. Se l'Italia avesse un tasso di occupazione equivalente alla media dell'Ue15 (nel 2017 rispettivamente 58,0% e 67,9%) avrebbe circa 3,8 milioni di occupati in più. Il gap occupazionale italiano riguarda soprattutto posti di lavoro qualificati e i settori della sanità, istruzione e Pa.

Nel primo paragrafo viene descritta la recente congiuntura e gli effetti sul mercato del lavoro mettendo in evidenza la dinamica di crescita dell'occupazione a, al contempo, la persistente bassa intensità lavorativa. Nel secondo paragrafo vengono presentati i principali cambiamenti quantitativi e qualitativi del periodo 2008-2018. Nel terzo paragrafo la struttura occupazionale si confronta con quella dell'Ue15.

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

1.1 Evoluzione recente del Pil, dell'occupazione e delle ore lavorate

La ripresa economica nei paesi avanzati ed emergenti, che si era consolidata per tutto il 2017, nel corso del 2018 ha iniziato a indebolirsi. Nel terzo trimestre 2018 nell'Uem la crescita congiunturale del Pil in termini reali è dello 0,2%, in rallentamento rispetto ai due trimestri precedenti (+0,4% in entrambi i casi) e dell'1,7% su base annua. Anche la stima preliminare per il quarto trimestre indica un incremento congiunturale dello 0,2% mentre prosegue il rallentamento tendenziale della crescita (+1,2%).

In Italia nel terzo trimestre 2018 si osserva una prima lieve flessione congiunturale del Pil (-0,1%), dopo quattordici trimestri di espansione, e un rallentamento su base annua (+0,6% rispetto al terzo 2017). Secondo le stime preliminari², nel quarto trimestre 2018 il Pil ha subito un'ulteriore diminuzione dello 0,2% rispetto al trimestre precedente; il raffronto su base annua registra un aumento pari a +0,1%, in forte decelerazione rispetto ai trimestri precedenti. Tale andamento è dovuto principalmente alla debolezza della domanda interna.

Nell'area dell'euro, coerentemente con l'andamento del Pil, l'occupazione ha continuato a crescere in termini congiunturali (nel terzo trimestre 2018 +0,3%), attestandosi al massimo storico. Dal 2013 prosegue la diminuzione del tasso di disoccupazione, arrivato al 8,1% nel terzo trimestre.

In Italia, a fronte di segnali di flessione dei livelli di attività economica, il mercato del lavoro ha mostrato una sostanziale tenuta. Dopo il rilevante incremento dell'occupazione dipendente nel 2017, stimolato dall'accelerazione della crescita economica, l'occupazione ha continuato a crescere raggiungendo nel secondo trimestre 2018 il massimo storico di 23,3 milioni di unità. Nel terzo trimestre l'occupazione è leggermente diminuita (-0,2% rispetto al secondo 2018) per poi crescere lievemente, in base alle stime preliminari, nel quarto (+0,1% rispetto al terzo 2018)³. Complessivamente, nella media⁴ del 2018 il numero di occupati supera il livello del 2008 di circa 125 mila unità e il tasso di occupazione sfiora il record storico di 58,5% (-0,1 punti rispetto al 2008); il tasso di disoccupazione si attesta al 10,6% (-0,6 punti in un anno e +3,9 punti rispetto al 2008).

Se nel 2016 la produttività del lavoro era rimasta quasi invariata, nel 2017 è cresciuta (+0,8%) per effetto di un aumento del valore aggiunto (+2,1%) superiore a quello dell'input di lavoro (+1,3%), mentre nel 2018 il progressivo indebolimento della crescita tendenziale del Pil, associato a una sostanziale tenuta dell'input di lavoro, ha determinato una flessione dell'indicatore nel secondo trimestre dell'anno.

Nel corso del 2018 si rilevano segnali di ripresa per la produttività totale dei fattori, in crescita sia nel 2016 sia nel 2017 (rispettivamente +0,5% e +1,0%) come effetto di una produttività superiore a quella dell'impiego complessivo di capitale e lavoro (comunque in crescita rispettivamente dell'1,4% e dell'1,1%).

Tra rialzi e fasi di stabilità, nel 2018 è proseguita la crescita del tasso destagionalizzato di posti di lavoro vacanti⁵ che, in base alla stima preliminare⁶ del quarto trimestre del 2018, risulta in aumento dello +0,1% rispetto al trimestre precedente (+0,1% nell'industria e +0,2% nei servizi).

Con riferimento all'input di lavoro, nel terzo trimestre 2018 si rileva una crescita delle ore lavorate sia su base congiunturale (+0,6%) sia in termini tendenziali (+0,9%) mentre l'occupazione, calcolata nel contesto

2 Rilasciata il 31 gennaio 2019 sul sito dell'Istat.

3 La stima provvisoria trimestrale del quarto 2018 è ottenuta sulla base dei dati mensili di ottobre, novembre e dicembre a partire dai dati della Rilevazione sulle forze di lavoro. La stima definitiva verrà rilasciata il 13 marzo 2019.

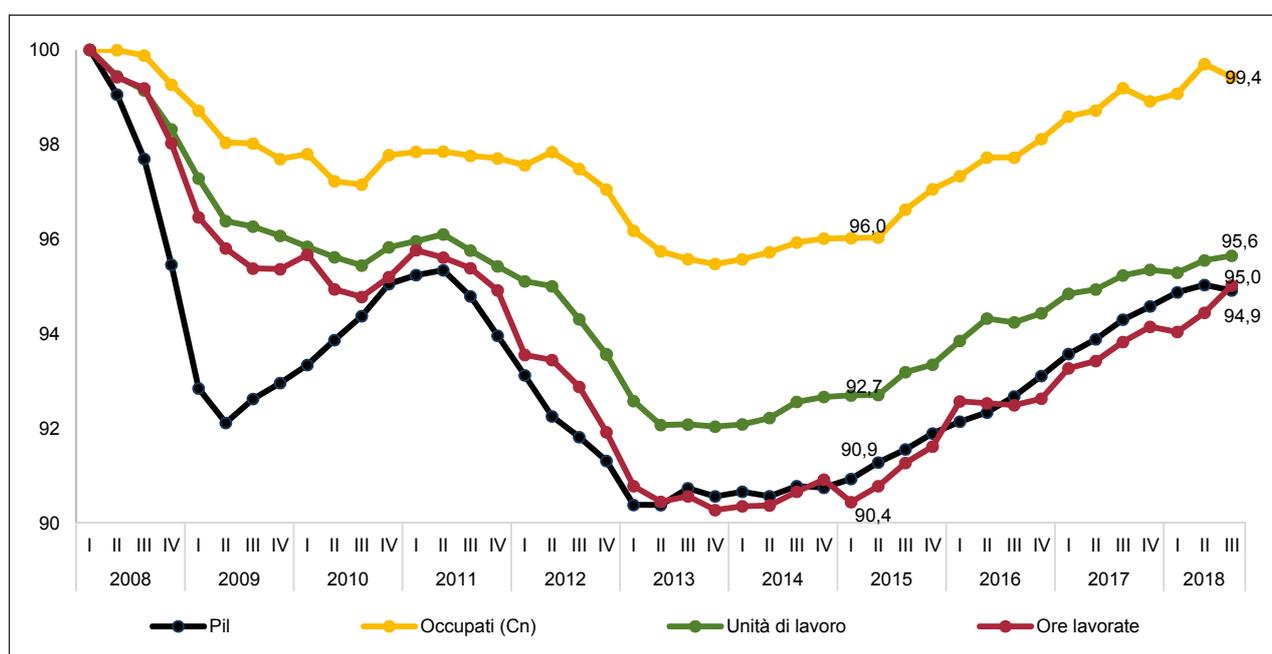
4 I valori riferiti alla media 2018 sono calcolati sulla base della stima provvisoria del quarto 2018 ottenuta sulla base dei dati mensili (vedi nota 4).

5 Sulla coesistenza di posti vacanti e disoccupati si veda il precedente Rapporto (Istat e altri, 2017).

6 Il 13 marzo verranno diffuse le stime definitive.

dei conti nazionali⁷, diminuisce rispetto al trimestre precedente (-0,3%) pur continuando a crescere su base annua (+0,2%). L'industria continua a dare un contributo positivo con l'occupazione che prosegue la crescita a livello congiunturale (+0,1), dopo due trimestri di sensibile incremento (+0,8 e +0,6% nel secondo e primo), e in modo più accentuato con le ore lavorate (+1,3% +0,5% e +0,2% nel terzo, secondo e primo trimestre). Quindi prosegue, anche se rallentata, la ripresa dei livelli di input di lavoro dopo il minimo raggiunto nell'ultimo trimestre del 2013 e non si modifica la tendenza a una crescita occupazionale a bassa intensità lavorativa: mentre il numero di persone occupate recupera il livello del 2008, la quantità di lavoro utilizzato risulta ancora sensibilmente inferiore. D'altro canto, a eccezione della prima fase della crisi, le ore lavorate seguono strettamente la dinamica del Pil (Figura 1.1).

Figura 1.1 Pil, ore lavorate, occupati, Unità di lavoro a tempo pieno. I 2008-III 2018 (indici destagionalizzati primo trimestre 2008=100)



Fonte: Istat, Conti nazionali

Al contempo l'occupazione ha seguito con ritardo le fluttuazioni dell'output, come avviene normalmente in ogni fase ciclica perché le imprese, soprattutto nella prima fase della recessione, hanno utilizzato tutti gli strumenti a disposizione per diminuire le ore lavorate (riduzione straordinari, Cig ordinaria, straordinaria e in deroga, passaggi da tempo pieno a tempo parziale, ecc.). Solo successivamente, con l'aggravarsi della crisi, sono aumentati i flussi di uscita per licenziamenti, chiusure aziendali e diminuiti quelli di ingresso per assunzioni.

La divaricazione tra ore e occupati è avvenuta soprattutto nella prima fase della crisi stabilizzandosi successivamente (il massimo è di 5,6 punti nel primo trimestre 2015) e mantenendosi pressoché invariata fino al primo semestre del 2018. Solo nel terzo trimestre 2018 la crescita delle ore ha superato quella dell'occupazione e lo scostamento si è ridotto a 4,4 punti percentuali.

⁷ 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.

Nonostante la ripresa, quindi, nella media dei primi tre trimestri del 2018 rispetto ai corrispondenti del 2008 il Pil è ancora del 3,8% al di sotto del livello pre-crisi, le ore del 5,1% e l'occupazione – in termini di occupati interni – dello 0,5% (Tavola 1.2); in termini di input di lavoro, per colmare il gap mancano ancora poco meno di 1,8 milioni di ore, oltre un milione di Unità di lavoro a tempo pieno (Ula) e poco più di 100 mila occupati interni. Anche se negli ultimi anni si è osservato un leggero recupero delle ore lavorate pro-capite (+0,4% corrispondenti a 2 ore fra il 2013 e il 2018) permane il divario con il 2008 (-4,7% nel decennio).

Tavola 1.1 Pil, ore lavorate, occupati, Ula e ore lavorate per occupato. Anni 2008-2018 (media primi tre trimestri) (valori assoluti in milioni di euro, in migliaia di ore, di occupati e di Ula, e numero di ore e variazioni percentuali)

ANNO	Pil	Ore lavorate	Occupati	Ula (Unità di lavoro a tempo pieno)	Ore lavorate per occupato
Valori assoluti					
2008	1.253.150	34.373.837	25.388	25.074	1.354
2013	1.148.106	31.298.838	24.340	23.245	1.286
2018	1.206.148	32.610.064	25.263	24.037	1.291
Variazioni assolute					
2018-2008	-47.002	-1.763.773	-125	-1.037	-21
2013-2008	-105.044	-3.074.999	-1.048	-1.829	-23
2018-2013	58.042	1.311.226	923	792	2
Variazioni percentuali					
2018-2008	-3,8	-5,1	-0,5	-4,1	-4,7
2013-2008	-9,1	-9,8	-4,3	-7,9	-5,3
2018-2013	5,1	4,2	3,8	3,4	0,4

Fonte Istat, Conti nazionali

La perdurante riduzione dell'intensità lavorativa per occupato non dipende, come è avvenuto talvolta in passato, dall'uso della Cig che negli ultimi anni si è ridotta drasticamente tornando ai livelli del 2008, ma dalla diffusione di rapporti di lavoro a orari ridotti e con carattere discontinuo (si veda capitoli 5 e 6). Mentre gli occupati a tempo pieno rispetto al 2008 sono quasi 900 mila in meno, è aumentato il numero di quanti lavorano a tempo parziale, soprattutto involontario; inoltre sono diminuiti i rapporti a tempo indeterminato mentre sono cresciuti quelli a tempo determinato e soprattutto quelli di breve durata⁸ (paragrafo 1.2). Queste tendenze hanno riguardato anche altri paesi dell'Ue e sono connesse a importanti cambiamenti strutturali, principalmente lo spostamento progressivo delle attività economiche dall'industria verso i servizi. In Italia, considerando la forte presenza di part time involontario e il basso livello di occupazione, c'è un ampio potenziale di crescita sottoutilizzato (si veda il capitolo 2).

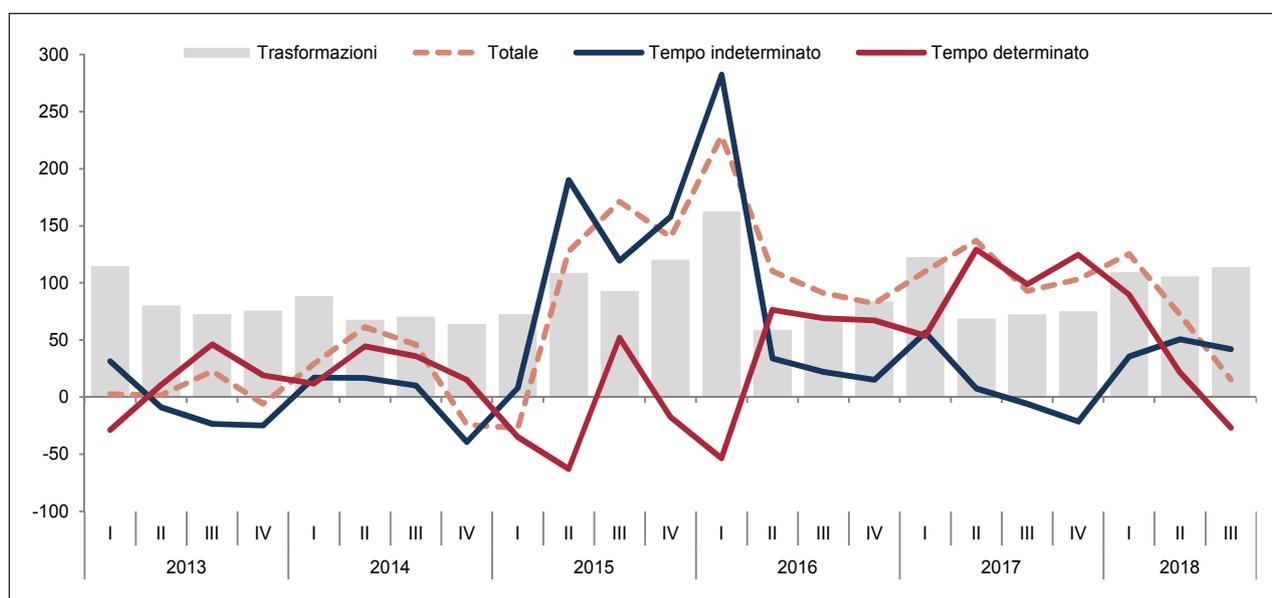
La congiuntura e i cambiamenti in atto nella struttura produttiva hanno avuto effetti diversi per posizione professionale: nei dati destagionalizzati i dipendenti raggiungono il massimo storico sfiorando i 18 milioni nel secondo trimestre 2018 e gli indipendenti il minimo nel primo trimestre 2018 con meno di 5,3 milioni di occupati. La stima preliminare per il quarto trimestre 2018 indica che torna a crescere lievemente l'occupazione permanente (+0,1%) dopo il calo nel terzo. Il tempo determinato resta al massimo storico superando i 3,1 milioni di occupati, dopo dieci trimestri di considerevole aumento e una sostanziale stabilità nel quarto (+0,1%).

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

⁸ Si veda "I rapporti di lavoro di breve durata" in Istat e altri, 2017, Capitolo 4.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali⁹ (Figura 1.2). I rapporti di lavoro a tempo determinato hanno visto un forte aumento a partire dal secondo trimestre del 2017 (anche per assorbire la chiusura dei voucher avvenuta a fine marzo) e hanno iniziato a rallentare a partire dal primo trimestre 2018. I rapporti a tempo indeterminato, dopo la forte crescita soprattutto del 2015 dovuta alla decontribuzione (si veda capitolo 4), sono tornati ad aumentare per la prima volta dal primo trimestre 2018, grazie al maggiore contributo delle trasformazioni. Infatti, a parità di tasso di trasformazione, l'alto volume di contratti di lavoro a tempo determinato attivati nel 2017 ha comportato un successivo aumento del tempo indeterminato (Anastasia e altri, 2018); tale crescita è stata influenzata anche dagli incentivi previsti per gli under 35 dalla legge di stabilità 2018 (secondo i più recenti dati Inps nel 2018 hanno interessato 123 mila assunzioni o trasformazioni a tempo indeterminato) che potrebbero aver spinto i datori di lavoro a posticipare le assunzioni e le trasformazioni a partire dal primo trimestre 2018.

Figura 1.2 Posizioni lavorative per carattere dell'occupazione e trasformazioni a tempo indeterminato. I 2013-III 2018 (dati destagionalizzati, variazioni assolute in migliaia)



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

1.2 La ricomposizione dell'occupazione a dieci anni di distanza

A dieci anni di distanza dal 2008 è stato superato il livello occupazionale del periodo pre-crisi ma l'assetto del mercato del lavoro italiano risulta profondamente trasformato: la fase ciclica caratterizzata da una doppia e intensa recessione e dalla successiva ripresa ha contribuito a realizzare una articolata ricomposizione dell'occupazione all'interno di mutamenti di lungo periodo già in atto.

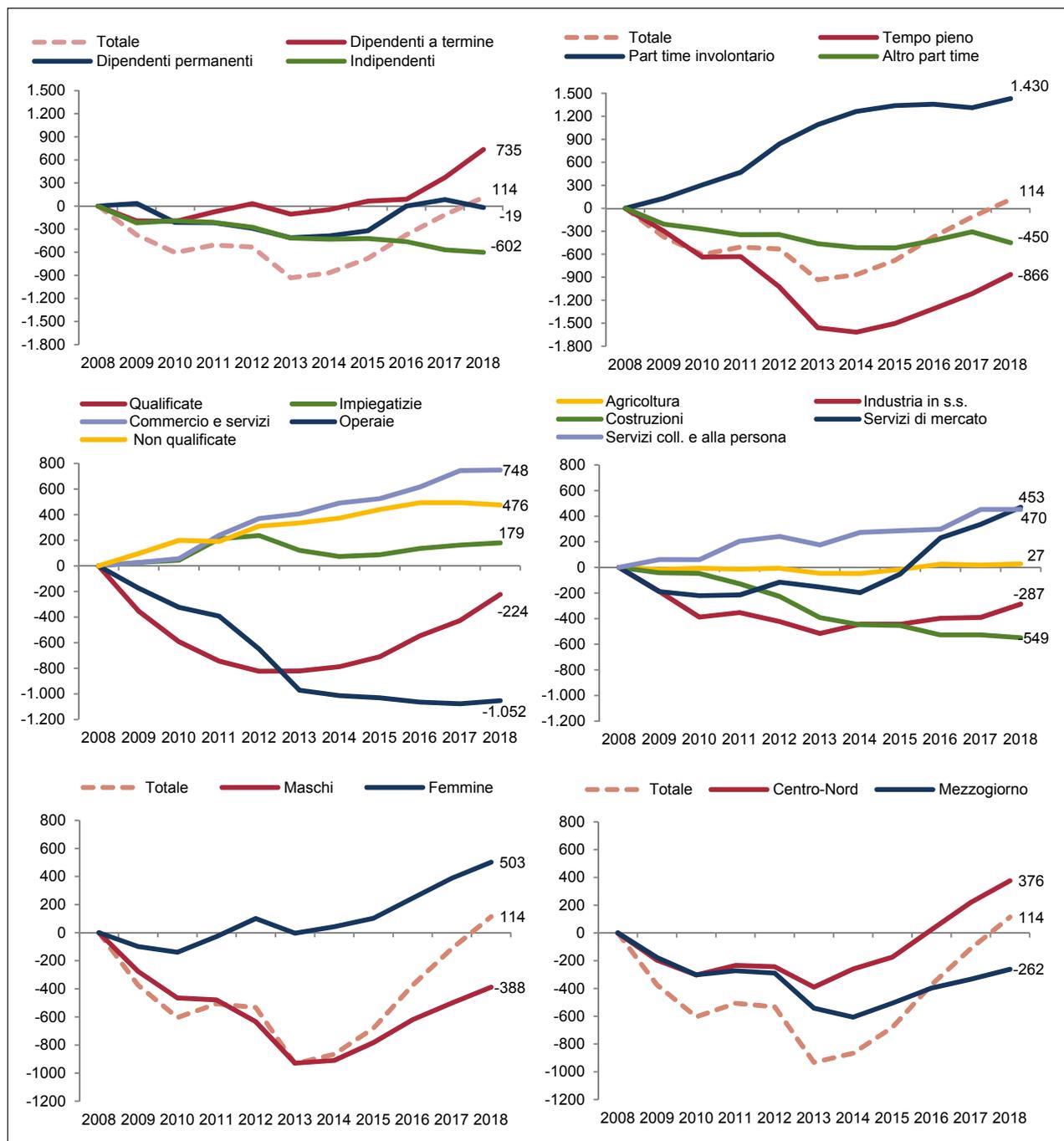
Innanzitutto, dietro al record occupazionale del 2018 vi è l'impetuoso aumento del lavoro dipendente e il crollo degli indipendenti¹⁰ (-602 mila; -10,2% dal 2008), anche a ragione di cambiamenti strutturali del tessuto produttivo (Figura 1.3)¹¹.

⁹ Questi dati non includono i lavoratori somministrati e gli intermittenti.

¹⁰ Per un approfondimento delle caratteristiche del lavoro indipendente si veda la Statistica Focus Istat 2018 "Il lavoro indipendente".

¹¹ Al momento dell'uscita di questo rapporto non sono ancora disponibili tutte le informazioni relative al IV trimestre 2018. I confronti mostrati tengono conto pertanto della media dei primi tre trimestri di ciascun anno.

Figura 1.3 Occupati per posizione, regime orario, settore, professione (a), sesso e ripartizione geografica. Anni 2008-2018 (media primi tre trimestri) (variazioni assolute con base=2008)



Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

(a) La classificazione delle professioni CP2011, in vigore dal 2011, è stata ricostruita per grandi gruppi professionali per il 2008. Gli anni 2009 e 2010 utilizzano la vecchia classificazione CP2001 ma a questo livello di aggregazione le differenze non sono significative.

In particolare i dipendenti a tempo indeterminato, che avevano recuperato i livelli pre-crisi nel 2016 e 2017 e subito un nuovo forte calo nell'ultimo anno (-102 mila; -0,7%), presentano un saldo ancora lievemente negativo. Di contro nella media dei primi tre trimestri del 2018, rispetto a dieci anni prima, si contano 735 mila dipendenti a termine in più (+31,9%) il cui aumento, interrotto solo in alcuni anni della crisi, ha subito una forte impennata nell'ultimo biennio; tale incremento si è concentrato soprattutto nei dipendenti con rapporti a termine di durata fino a un massimo di 6 mesi (+613 mila).

Un importante effetto strutturale della recessione è stato il forte incremento del part time involontario: in dieci anni gli occupati che lavorano a tempo parziale perché non hanno trovato un impiego a tempo pieno sono aumentati di circa un milione e mezzo, a fronte del calo di 866 mila occupati full time. Ciò è dovuto da un lato all'indebolimento della domanda di lavoro, dall'altro alla ricomposizione dell'occupazione per settore di attività economica, che ha aumentato il peso di comparti con una maggiore incidenza di lavoro a tempo parziale (alberghi e ristorazione, servizi alle imprese, sanità e servizi alle famiglie) e diminuito quello di settori con più occupati a tempo pieno (industria in senso stretto e costruzioni).

In dettaglio, nel settore delle costruzioni il calo costante di occupati nel periodo di congiuntura negativa non si è arrestato neppure negli ultimi anni di ripresa, producendo nei dieci anni un saldo negativo di 549 mila unità. Nell'industria in senso stretto l'aumento di occupazione nel periodo 2014-2018 ha compensato solo parzialmente le perdite subite fino al 2013 ma non fino al punto di ritornare al livello pre-crisi (-287 mila unità). Specularmente si registrano performance positive del settore terziario: gli occupati nei servizi collettivi e personali sono aumentati costantemente in tutto il periodo arrivando a 453 mila occupati in più nel 2018, concentrati soprattutto nei servizi alle famiglie (+345 mila unità); i servizi di mercato, pur coinvolti dal calo di occupazione, già nel 2016 sono tornati a superare i livelli pre-crisi grazie soprattutto agli andamenti positivi dei settori alberghi e ristorazione, servizi alle imprese e informazione e comunicazione.

La dinamica dell'occupazione nei settori economici si rispecchia in quella delle professioni, con il forte calo in dieci anni di artigiani e operai, in particolare di quelli specializzati, e un'elevata crescita degli addetti al commercio e servizi (748 mila; +20,1%) e delle professioni non qualificate¹² (+476 mila; 23,4%), nonostante il lieve calo dell'ultimo anno. Gli occupati in professioni qualificate negli anni più acuti della crisi sono arrivati a calare di circa 800 mila unità, per poi tornare lentamente ad aumentare a partire dal 2014, pur rimanendo ancora al di sotto dei livelli del 2008 (-224 mila; -2,7%).

Oltre alle caratteristiche del lavoro, anche la composizione socio-demografica degli occupati si è modificata nei dieci anni considerati. La congiuntura economica si è accompagnata a cambiamenti strutturali di lungo periodo, agendo peraltro con intensità diversa sulle varie componenti della popolazione.

In primo luogo, è aumentata la presenza femminile nel mercato del lavoro (da 40,1% a 42,1% del totale occupati): le donne occupate nel 2018 sono mezzo milione in più (+5,4%) rispetto all'analogo periodo del 2008, mentre gli uomini sono 388 mila in meno (-2,8%). Questi ultimi sono diminuiti costantemente tra il 2008 e il 2013 (circa 900 mila occupati in meno nei cinque anni), risentendo soprattutto dell'andamento negativo delle costruzioni e dell'industria; mentre l'occupazione femminile, concentrata nel terziario, tra il 2008 e il 2013 ha visto arrestarsi il trend di crescita di lungo periodo, ripreso dal 2014 a ritmi più sostenuti rispetto agli uomini.

In secondo luogo, a livello territoriale la crisi ha prodotto un ulteriore impoverimento occupazionale del Mezzogiorno ampliando il già elevato divario con il resto del paese. Se nel Centro-Nord la ripresa è iniziata prima e ha portato al recupero occupazionale già nel 2016, arrivando a quasi 376 mila occupati in più nel 2018, nelle regioni meridionali il calo degli occupati ha toccato il massimo di 600 mila unità fino al 2014 e il saldo rispetto al periodo pre-crisi è ancora ampiamente negativo (-262 mila; -4,1%).

¹² A partire dal 2011, da quando è in uso la classificazione CP2011, la crescita tra gli addetti al commercio e servizi ha riguardato in particolare gli addetti all'assistenza personale, le professioni sanitarie, i camerieri e i cassieri; quella delle professioni non qualificate i magazzinieri, gli addetti alle pulizie di uffici, i bidelli.

Complessivamente l'aggregato degli occupati si configura come più "anziano" e più istruito rispetto a dieci anni prima. Se nel 2008 il 30,3% degli occupati aveva un'età compresa tra 15 e 34 anni, dieci anni dopo tale quota è scesa al 22,1%, a ragione di dinamiche opposte: da un lato, il calo della popolazione giovanile e le difficoltà di inserimento nel mercato del lavoro dei più giovani, dall'altro il progressivo invecchiamento di coorti numerose di popolazione e l'aumento dell'età pensionabile che ha prolungato gli anni di permanenza al lavoro (Istat e altri, 2017). Inoltre l'allungamento dei percorsi di istruzione, con il raggiungimento di titoli di studio più elevati che posticipa l'ingresso nel mercato del lavoro dei più giovani, fa sì che il ricambio generazionale degli occupati avvenga in favore di coorti sempre più istruite: in dieci anni la quota di occupati con almeno la laurea passa dal 16,9% al 23,1%. In un contesto di ricomposizione delle professioni che favorisce quelle poco qualificate a scapito di quelle a elevata qualifica, l'aumento del livello di istruzione degli occupati può generare situazioni di mismatch tra domanda e offerta di lavoro che generano sovraistruzione e spreco di capitale umano (si vedano i capitoli 2 e 3).

L'aumento della quota di occupazione meno qualificata, accompagnata dalla marcata segmentazione etnica del mercato del lavoro italiano, ha favorito la presenza di lavoratori immigrati più disposti ad accettare lavori disagiati e a bassa specializzazione (Strozza e De Santis, 2017; Cnel, 2018). Nel decennio esaminato gli stranieri sono passati dal 7,1% al 10,6% degli occupati totali aumentando la concentrazione nei settori dove erano già maggiormente presenti: alberghi e ristorazione, agricoltura e servizi alle famiglie (in quest'ultimo settore su 100 occupati 70 sono stranieri). Lo stesso vale per le professioni, dove la crescita della presenza straniera si concentra in quelle operaie, del commercio e servizi e non qualificate (in quest'ultimo caso circa un terzo degli occupati è straniero).

Infine, nel decennio in esame le retribuzioni orarie contrattuali sono aumentate sostanzialmente in linea con i prezzi e, dopo nove anni di rallentamento, nel 2018 la loro dinamica ha superato l'inflazione favorendo un minimo guadagno in termini reali. Tuttavia la riallocazione occupazionale a favore di settori a bassa qualifica e bassa retribuzione ha contribuito alla lieve riduzione delle retribuzioni reali. Fra la media dei primi tre trimestri del 2018 e i corrispondenti del 2008 le retribuzioni lorde orarie e quelle per Unità di lavoro sono aumentate rispettivamente del 12,6% e del 12,5% mentre i prezzi al consumo (Indice Ipca) sono cresciuti nello stesso periodo del 13,4%.

1.3 La struttura del divario occupazionale tra Italia e Unione europea

Nonostante la crescita dell'occupazione negli ultimi anni, rimane ampia la distanza dell'Italia dall'Ue15 sia nella partecipazione sia nella struttura occupazionale: per raggiungere il tasso di occupazione della media Ue15 (nel 2017 pari 67,9%, contro il 58,0% di quello italiano) il nostro paese dovrebbe avere circa 3,8 milioni di occupati in più (Tavola 1.2). Il confronto tra Italia e Ue15 nei tassi di occupazione specifici per settore (il rapporto tra gli occupati in un settore economico e la popolazione 15-64 anni) mette in luce che il gap occupazionale si concentra in alcuni comparti e in determinate sottopopolazioni (Reyneri, 2017).

Nel settore dei servizi alle famiglie, nell'industria e in agricoltura e pesca il tasso di occupazione italiano è addirittura più elevato rispetto a quello dell'Ue15. Negli ultimi due comparti ciò non sorprende, avendo l'Italia una tradizionale specializzazione produttiva in diversi settori manifatturieri e, seppure in misura minore, anche in agricoltura e pesca. La maggiore occupazione nei servizi alle famiglie dipende invece dalla specificità del

modello di welfare familistico italiano, in cui alla carenza dei servizi pubblici si è sopperito con il lavoro domestico e di cura da parte delle donne e negli ultimi anni anche con l'acquisto sul mercato da parte delle famiglie di servizi domestici e di cura (badanti, colf, baby-sitter, ecc.), forniti in larga parte da lavoratori stranieri. D'altro canto la carenza occupazionale rispetto al "modello" Ue15 si concentra nei settori della sanità e assistenza sociale (circa 1,4 milioni di occupati in meno) e, seppure in misura minore, nell'istruzione oltre che nella pubblica amministrazione e nelle attività immobiliari, professionali e noleggio.

Tavola 1.2 Numero di occupati, tasso di occupazione e gap occupazionale in Italia e Ue15. Anno 2017 (valori assoluti in migliaia, percentuali e differenze in punti percentuali)

SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA	Occupazione 15-64		Tasso di occupazione			Gap occupazionale Italia con Ue15
	Ue15	Italia	Ue15*	Italia	Differenza Ue15-Italia in p.p.	
Agricoltura, pesca	4.341	811	1,7	2,1	-0,4	-164
Industria in senso stretto	27.665	4.504	10,7	11,6	-0,9	-369
Costruzioni	11.571	1.390	4,5	3,6	0,9	348
Commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli	24.555	3.183	9,5	8,2	1,3	502
Trasporto e magazzinaggio	8.806	1.097	3,4	2,8	0,6	225
Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	9.248	1.425	3,6	3,7	-0,1	-42
Servizi di informazione e comunicazione	5.742	559	2,2	1,4	0,8	306
Attività finanziarie ed assicurative	5.479	626	2,1	1,6	0,5	197
Attività immobiliari, professionali e noleggio	20.228	2.478	7,8	6,4	1,4	559
Pubblica amministrazione, difesa e previdenza	12.178	1.241	4,7	3,2	1,5	592
Istruzione	13.694	1.572	5,3	4,1	1,2	486
Sanità e assistenza sociale	21.521	1.812	8,3	4,7	3,6	1.435
Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	3.184	323	1,2	0,8	0,4	157
Altre attività di servizi	4.696	668	1,8	1,7	0,1	35
Servizi alle famiglie (lavoro domestico, ecc.)	2.067	736	0,8	1,9	-1,1	-434
Attività extraterritoriali	188	19	0,1	0,0	0,0	9
Mancate risposte	1.420					
Totale	176.582	22.444	67,9	58,0	9,9	3.844
di cui: giovani 15-39	75.421	7.942	62,7	48,3	14,5	2.383
di cui: con laurea e postlaurea	62.588	5.005	24,1	12,9	11,1	4.313
di cui: professioni qualificate (1, 2 e 3 CP2011 a un digit)	75.857	8.035	29,2	20,7	8,4	3.257

Fonte: Eurostat, Labour force survey

* Valori al netto delle mancate risposte.

Quindi, per colmare la distanza rispetto al tasso europeo, all'Italia "manca" occupazione nei settori a elevata concentrazione di lavoro qualificato e nel terziario, prevalentemente pubblico. Tale divario strutturale si è ampliato nell'ultimo decennio anche a causa del blocco delle assunzioni nella Pa durante gli anni della crisi. Ancora più elevate risultano poi le differenze con l'Ue15 nei tassi di occupazione dei giovani (15-39 anni), dei laureati e nelle professioni qualificate: in tali casi l'occupazione necessaria equivale rispettivamente a 2,4 milioni, 4,3 milioni e 3,3 milioni di unità.

In definitiva, guardando al modello europeo, il gap occupazionale italiano riguarda posti di lavoro qualificati, in servizi pubblici o alle imprese, per i quali è necessario un titolo di studio elevato. Considerando inoltre il fortissimo squilibrio territoriale italiano, con il tasso di occupazione del Nord (66,7%) prossimo a quello dell'Ue15 e quello del Mezzogiorno di quasi 23 punti percentuali più basso (44,0%), il gap occupazionale da colmare riguarda sostanzialmente quest'ultima area.

Riferimenti bibliografici

Anastasia B., Gambuzza M., Gatti F., Maschio S., Rasera M. 2018. *L'apporto conoscitivo degli indicatori longitudinali per l'analisi del mercato del lavoro*. Veneto Lavoro, Osservatorio del mercato del lavoro, luglio 2018.

Cnel. 2018. *Rapporto su Mercato del lavoro e contrattazione collettiva 2017-2018*. Roma.

Istat, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Inps, Inail, Anpal. 2017. *Il mercato del lavoro. Verso una lettura integrata*. Roma.

Istat. 2018. Il lavoro indipendente. Il trimestre 2017. *Statistica Focus*, 5 novembre 2018. Roma.

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

Strozza S. e De Santis G. 2017. *Rapporto sulla popolazione. Le molte facce della presenza straniera in Italia*. Il Mulino, Bologna.

CAPITOLO 2

IL SOTTOUTILIZZO DEL LAVORO IN ITALIA¹

Il capitolo affronta il tema del lavoro disponibile non utilizzato, partendo dalla definizione del sottoutilizzo proposta dall'Ilo nelle risoluzioni 2013 e 2018. Tale fenomeno, se da un lato è correlato all'andamento del ciclo economico risentendo della lunga crisi (2008-2013) e della successiva fase di crescita (2014-2017), dall'altro presenta componenti strutturali legate sia a dimensionamento, specializzazione e articolazione territoriale del nostro sistema produttivo, sia al *mismatch* tra le competenze richieste dal mercato e quelle offerte dagli individui. Nel 2017, in Italia, lavora o cerca lavoro poco più della metà della popolazione tra 15 e 74 anni (57,1%). Il gap di 7,5 punti con la media Ue è dovuto soprattutto alle forti differenze di genere e territoriali che caratterizzano il nostro paese. Includendo anche quella parte di inattivi interessati a lavorare (le forze lavoro potenziali) in un ipotetico "tasso di attività allargato", la partecipazione salirebbe al 67,4% in Europa e al 64% in Italia, ridimensionando il divario (3,4 punti), soprattutto per gli uomini. Nel complesso, in termini assoluti, nel 2017 la forza lavoro non utilizzata potenzialmente impiegabile nel sistema produttivo ammonta a circa sei milioni di individui (2 milioni e 900 mila disoccupati e 3 milioni 131 mila forze di lavoro potenziali).

Tra gli occupati, nel 2017 circa 1 milione hanno lavorato meno ore di quelle che sarebbero stati disponibili a lavorare nella settimana di riferimento (4,4% del totale occupati); il monte ore potenzialmente aggiuntivo dal lato dell'offerta di lavoro risulta piuttosto elevato: in media un sottoccupato sarebbe stato disponibile a lavorare circa 19 ore in più a settimana. Complessivamente in termini di unità di lavoro equivalenti a tempo pieno ciò corrisponde a 473 mila occupati a tempo pieno. L'inadeguatezza del lavoro riguarda anche lo svolgimento di un'attività per la quale è richiesto un titolo di studio inferiore a quello conseguito: nel 2017 il fenomeno della sovraistruzione riguarda 5 milioni 569 mila occupati, il 24,2% del totale e il 35,0% degli occupati diplomati e laureati. In entrambi i casi di sottoutilizzo (sottoccupazione e sovraistruzione), l'incidenza è maggiore tra i dipendenti a termine, tra gli occupati a tempo parziale e nei settori degli alberghi e ristorazione e dei servizi alle famiglie; gli stranieri sono gli occupati più coinvolti in queste due forme di inadeguatezza dell'impiego svolto.

La mancanza di opportunità lavorative adeguate può comportare la decisione di migrare all'estero, fenomeno in crescita negli ultimi anni (da 40 mila del 2008, a 82 mila nel 2013, a quasi 115 mila persone nel 2017), soprattutto tra i più giovani e con un più alto livello di istruzione. A quattro anni dal conseguimento del titolo il 18,8% dei dottori di ricerca occupati vive e lavora all'estero. Per chi lavora all'estero si riscontra una maggiore conformità tra la professione svolta e gli studi dottorali, e più soddisfazione per tutti gli aspetti del lavoro osservati. In particolare, tra i dottori che lavorano all'estero è più elevata la quota di professori o ricercatori presso l'Università e di ricercatori presso enti pubblici di ricerca (rispettivamente il 13% e il 7,4% contro il 4,3% e il 2,4% in Italia).

In sintesi, in Italia la bassa partecipazione al mercato del lavoro dipende innanzitutto dai problemi di ingresso nell'occupazione e dalle difficoltà nel pieno utilizzo della forza lavoro occupata. In dettaglio, nel primo paragrafo si effettua un confronto tra Italia e Unione europea sulla partecipazione al mercato del lavoro tenendo conto anche delle forze di lavoro potenziali. Il secondo paragrafo affronta il sottoutilizzo della popolazione occupata, con riferimento alla sottoccupazione in relazione alle ore lavorate e alla sovraistruzione in base al titolo di studio conseguito e alla professione svolta. Infine, nell'ultimo paragrafo, quale estrema conseguenza della mancanza di incontro tra domanda e offerta di lavoro, si prenderà in considerazione la "fuga" di capitale umano analizzando in particolare i principali risultati dell'indagine condotta nel 2018 sui dottori di ricerca che hanno conseguito il titolo nel 2014.

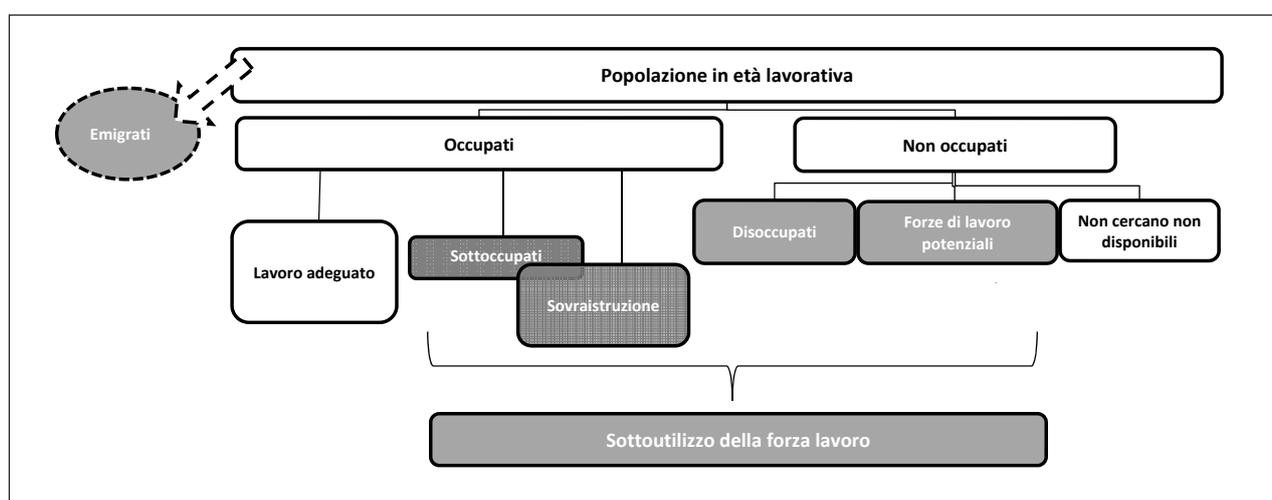
¹ Il capitolo 2 è stato redatto da Francesca Gallo, Federica Pintaldi e Maria Elena Pontecorvo.

2.1 Introduzione

Il capitolo affronta il tema del sottoutilizzo della forza lavoro nel nostro paese, partendo dalla definizione fornita dall'Ilo nelle risoluzioni del 2013 e del 2018 in cui si fa riferimento al "labour underutilization" inteso in senso lato come mancato incontro tra offerta e domanda di lavoro (Ilo 2013, p.9). A partire dal totale degli individui in età lavorativa vengono considerate tutte le forme di sottoutilizzo che possono riguardare sia gli occupati sia i non occupati nella misura in cui entrambe le componenti costituiscono un'offerta di lavoro parzialmente o completamente insoddisfatta dal sistema produttivo.

Nel prospetto 2.1 sono evidenziate in grigio le diverse forme di sottoutilizzo del lavoro che verranno esaminate nelle pagine seguenti.

Prospetto 2.1 Sottoutilizzo della forza lavoro



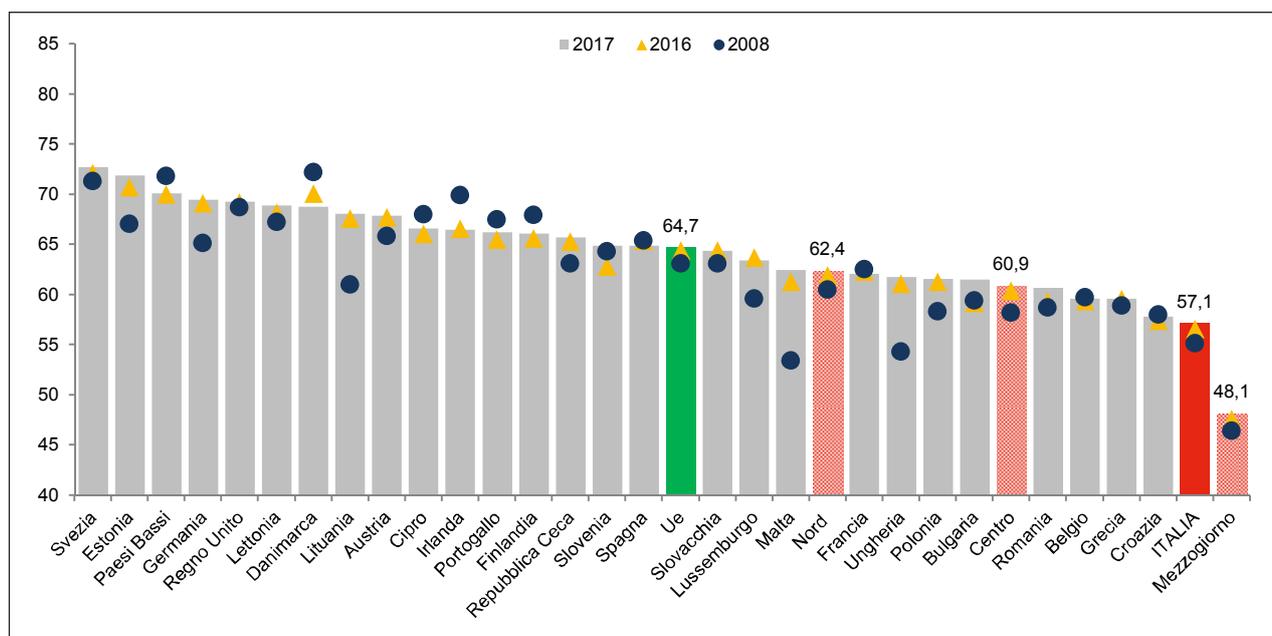
Le tre componenti principali del sottoutilizzo della forza lavoro riguardano la sottoccupazione, la disoccupazione e la forza lavoro potenziale. La prima, sul versante dell'occupazione, si riferisce al mancato utilizzo di tutto il monte ore lavorativo offerto, le altre due, dal lato della non occupazione, al mancato assorbimento della forza lavoro disponibile. A ciò si aggiungono altre forme di lavoro inadeguato, più difficili da definire in quanto legate ad aspetti dell'occupazione non sempre facilmente rilevabili; tra queste, un ruolo importante riveste la sovraistruzione che, misurando quanti svolgono un lavoro per il quale il titolo di studio più richiesto è inferiore a quello posseduto, rappresenta un indicatore di sottoutilizzo del capitale umano (Ilo 2018, pag. 7). In questa ottica un investimento in istruzione che non trova adeguato sbocco nella domanda di lavoro esistente, oltre a generare di fatto uno spreco di risorse in termini di efficienza e dunque alti costi economici e sociali, può portare alla "fuga" di capitale umano, delineando una perdita di offerta di lavoro estremamente qualificata che trova all'estero il suo sbocco migliore.

2.2 La partecipazione al mercato del lavoro in Italia e in Europa

Nel 2017 la forza lavoro tra 15 e 74 anni in Italia è pari al 57,1% della popolazione della medesima fascia di età. Nonostante tale la quota sia cresciuta negli ultimi anni (+2,0 punti rispetto al 2008), l'Italia ha peggiorato

la sua posizione relativa in confronto agli altri paesi europei scendendo all'ultimo posto nella graduatoria (era ventiseiesima nel 2008). Lo svantaggio è dovuto alle forti differenze presenti sul territorio italiano: se il Nord ha un tasso di attività di 2,3 punti inferiore a quello europeo, per il Mezzogiorno il divario è superiore ai 16 punti (Figura 2.1).

Figura 2.1 Tasso di attività 15-74 anni per paese, media europea e ripartizione geografica. Anni 2008, 2016, 2017 (valori percentuali)



Fonte: Eurostat, Labour force survey

La distanza dalla media europea è anche frutto della diversa partecipazione per genere: in Italia meno della metà delle donne tra 15 e 74 anni appartiene alle forze lavoro (48,1% contro il 59,0% dell'Ue) mentre tale condizione riguarda i due terzi della popolazione maschile (66,3% contro il 70,4% dell'Ue). Peraltro, se tra gli uomini il gap con l'Europa tende ad attenuarsi dai 30 anni in su – con tassi di attività nelle classi di età più adulte molto simili e superiori al 90% – per le donne il valore più alto dell'indicatore si attesta al 70,4% tra le 35-39enni, ma la distanza rispetto alla media europea non scende mai sotto ai dieci punti percentuali. Del resto, in Italia il divario di genere raggiunge il valore più alto dopo Malta (18,2 punti contro 11,4 della media Ue). Sia in Italia sia in Europa il titolo di studio è fondamentale nella partecipazione al mercato del lavoro: il tasso di attività cresce all'aumentare del livello di istruzione passando in Europa dal 44,5% di chi ha un basso titolo di studio all'81,5% di chi possiede almeno la laurea, in Italia dal 41,5% al 77,9%.

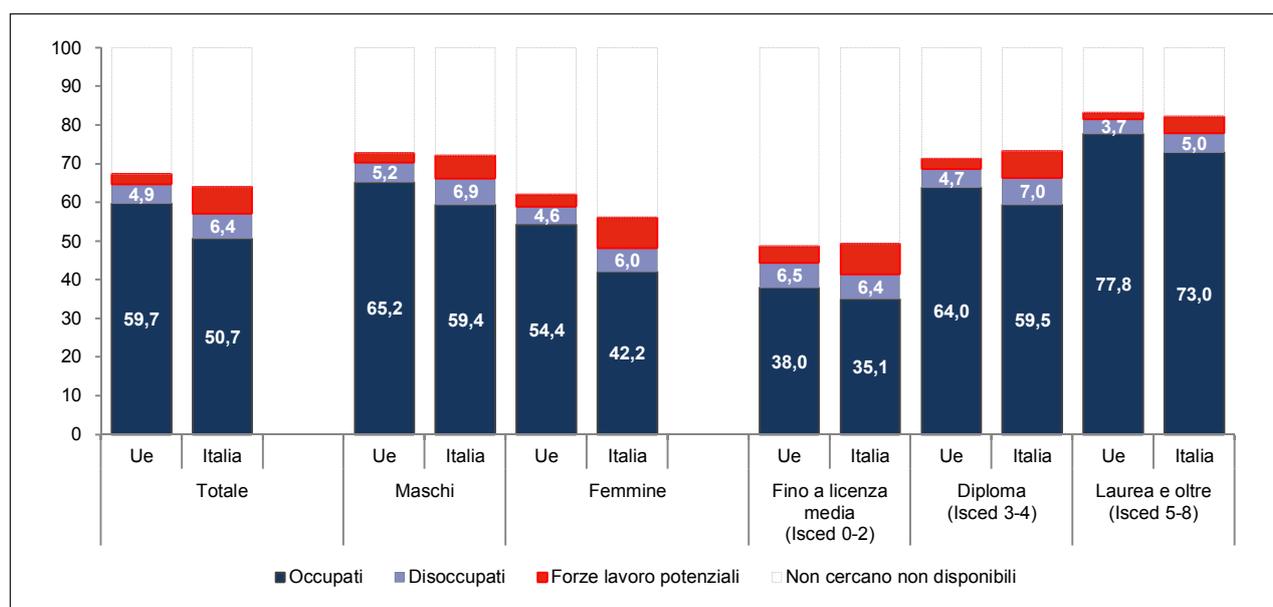
Oltre a essere caratterizzato da livelli di partecipazione più bassi, il nostro paese si differenzia dall'Europa anche riguardo alla composizione della forza lavoro in termini di occupati e disoccupati. Se nella media Ue l'incremento del tasso di attività rispetto al 2008 è dovuto per lo più all'aumento della quota di occupati sulla popolazione, in Italia esso è ascrivibile esclusivamente alla crescita dell'incidenza dei disoccupati a fronte del calo di quella dei occupati.

In particolare, nel 2017, il gap nella partecipazione al mercato del lavoro tra l'Italia e la media europea, di 7,5 punti percentuali, è sintesi di 9 punti in meno sull'incidenza degli occupati e 1,5 punti in più su quella dei disoccupati. Nel dettaglio, mentre il divario dall'Europa è simile per entrambe le componenti di genere riguardo

alla disoccupazione, per le donne il più basso livello di partecipazione è dovuto soprattutto alla minore presenza nell'occupazione: la quota di occupate tra le donne italiane è 12 punti inferiore alla media europea (circa sei punti per gli uomini). Specularmente, per le donne, si riscontra una maggiore presenza di inattive legata prevalentemente a motivi di carattere familiare e alla presenza elevata di donne adulte che, per difficoltà di inserimento o per motivi culturali, non hanno mai lavorato nella loro vita. Tra le donne di 45-74 anni che non appartengono alle forze lavoro, infatti, il 30,4% non ha mai avuto esperienze di lavoro nella vita, fenomeno quasi assente tra gli uomini (3,8%) e molto più accentuato per le donne con basso titolo di studio (35,9%) e residenti nel Mezzogiorno (54,5%).

Tuttavia, limitare l'analisi della forza lavoro a occupati e disoccupati non tiene conto della peculiarità della ricerca di lavoro poco attiva nel nostro paese che porta a escludere dalle misurazioni statistiche segmenti di popolazione disponibili a lavorare. È utile quindi considerare anche quella parte di popolazione che pur non rientrando statisticamente nella definizione di disoccupato dimostra un forte legame ("attachment") al mercato del lavoro, le forze lavoro potenziali². Questa categoria di individui che in Europa rappresenta circa il 3% della popolazione in Italia costituisce il 6,9% del totale, un insieme più ampio di quello dei disoccupati, raggiungendo l'8% nella popolazione femminile (Figura 2.2).

Figura 2.2 Popolazione 15-74 anni per condizione occupazionale in Italia e in Ue. Anno 2017 (valori percentuali)



Fonte: Eurostat, Labour force survey

Includendo anche le forze lavoro potenziali in un ipotetico "tasso di attività allargato", la partecipazione salirebbe al 67,4% in Europa e al 64% in Italia che "migliora" la sua posizione in graduatoria collocandosi al ventunesimo posto. Il gap con la media europea, fortemente ridimensionato, risulterebbe quasi nullo per gli uomini e dimezzato per le donne (Tavola 2.1).

² Si definiscono forze lavoro potenziali gli inattivi che non hanno cercato lavoro attivamente ma sono disponibili a lavorare o che lo hanno cercato attivamente ma non sono immediatamente disponibili.

Tavola 2.1 Tasso di attività e tasso di attività “allargato” in Ue e Italia per sesso e titolo di studio. Anno 2017 (valori percentuali e differenze in punti percentuali)

	Tasso di attività						Tasso di attività “allargato”					
	Totale	Maschi	Femmine	Isced 0-2	Isced 3-4	Isced 5-8	Totale	Maschi	Femmine	Isced 0-2	Isced 3-4	Isced 5-8
Ue	64,7	70,4	59,0	44,5	68,7	81,5	67,4	72,9	62,1	48,7	71,3	83,2
Italia	57,1	66,3	48,1	41,5	66,4	77,9	64,0	72,1	56,2	49,5	73,3	82,2
<i>Divario</i>	-7,5	-4,1	-10,9	-3,0	-2,3	-3,6	-3,4	-0,8	-5,9	0,8	2,0	-1,0
Nord	62,4	69,6	55,2	45,5	71,9	81,5	65,9	72,4	59,5	49,4	75,5	84,0
Centro	60,9	68,5	53,5	44,3	67,9	78,8	65,8	72,5	59,3	49,5	73,3	82,1
Mezzogiorno	48,1	60,6	35,9	36,2	57,2	71,2	60,6	71,4	50,0	49,5	69,9	79,1

Fonte: Eurostat, Labour force survey

L'incremento del tasso di attività “allargato” è più evidente per gli individui con basso titolo di studio, per i quali è maggiore la quota di forze lavoro potenziali (7,9% per chi ha al massimo la licenza media e 6,8% per i diplomati, contro il 4,2% dei laureati). Per quanti possiedono la licenza media o il diploma è addirittura più alto che in Europa, mentre per i laureati il gap si riduce ma non si annulla. Nonostante tra i laureati si registri la quota maggiore di occupati rispetto agli altri titoli di studio, il divario dalla media europea è infatti più forte. Ciò è dovuto anche al fatto che il rendimento dell'istruzione nel nostro paese si manifesta in maniera più lenta, sia per la maggiore durata dei percorsi di studio sia per la maggiore difficoltà di inserimento dei giovani nel mercato del lavoro (Reyneri e Pintaldi, 2013). Il gap sul tasso di occupazione, infatti, si riduce al crescere della fascia di età: molto elevato fino ai 30-34 anni, tende a diminuire nelle fasce di età più adulte fino ad annullarsi e poi invertirsi dai 45 anni in su.

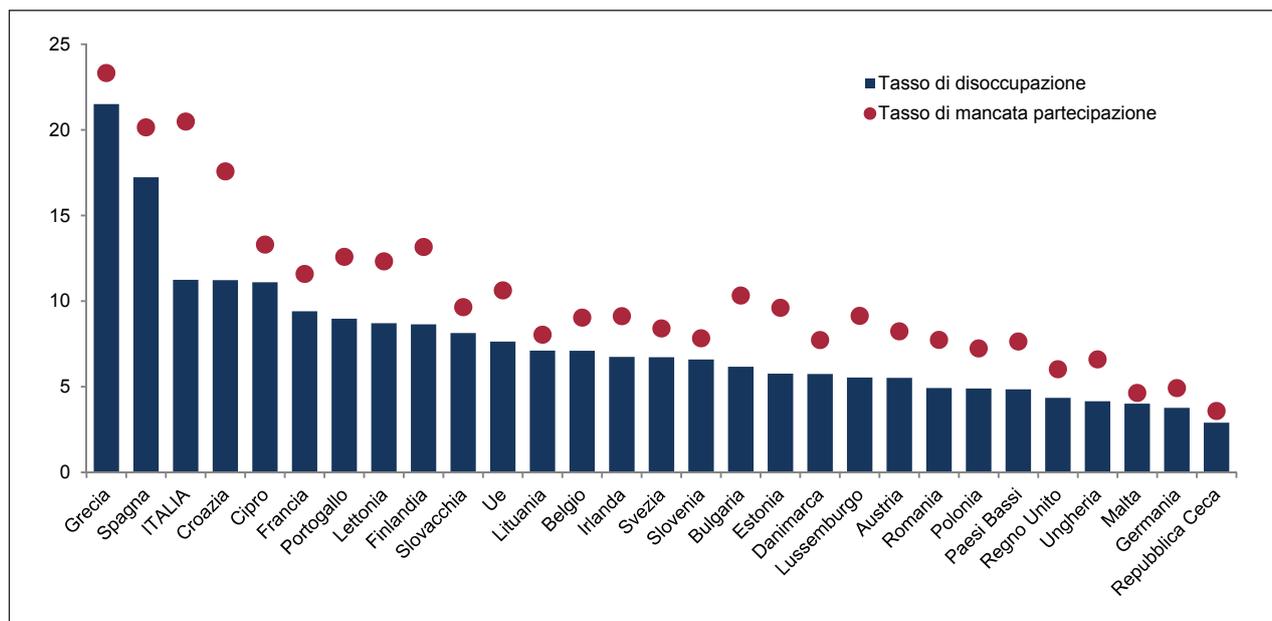
La presenza delle forze di lavoro potenziali è particolarmente significativa nelle regioni meridionali a causa del prevalere di modalità di ricerca di lavoro poco attive (rispetto alle altre ripartizioni è più forte il ricorso alla rete di conoscenze informali o concorsi pubblici, per i quali esiti sono necessari lunghi tempi di attesa) e del fenomeno dello scoraggiamento. Considerando anche questo segmento di inattivi, il tasso di attività del Mezzogiorno, pari al 48,1%, arriverebbe al 60,6%, riducendo il divario con il Nord da 14 a 5 punti percentuali. In particolare, per gli uomini del Mezzogiorno il tasso di attività “allargato” assume valori pressoché analoghi a quelli degli uomini del Nord ed europei; tra le donne, dove resta comunque alta la quota di inattive più distanti dal mercato del lavoro, si riscontra la quota maggiore di forze lavoro potenziali che amplia il tasso di attività da appena 35,9% al 50%.

Il forte ridimensionamento del divario tra Italia e Unione europea nel tasso di attività allargato, se da un lato fa emergere una rappresentazione più realistica del grado di partecipazione potenziale presente nel nostro paese, dall'altro fa risaltare l'incapacità del sistema produttivo italiano di assorbire la forza lavoro disponibile.

In questo senso indicatori di sottoutilizzo della forza lavoro possono essere considerati i tassi di disoccupazione e di mancata partecipazione che esprimono quanta parte di forza lavoro, o di forza lavoro “estesa” (Ilo 2013, p. 11), non trova posto nell'occupazione. In linea con quanto emerso dalle analisi precedenti, il nostro paese, con un tasso di disoccupazione pari all'11,7% (contro il 7,6% della media europea), si colloca al terz'ultimo posto nella graduatoria dei 28 paesi, seguito a sensibile distanza da Spagna (17,2%) e Grecia (21,5%).

Se si considera il tasso di mancata partecipazione³, che oltre ai disoccupati tiene conto anche delle forze lavoro potenziali disponibili a lavorare, la situazione peggiora nettamente: il divario con la media europea da 3,6 punti sul tasso di disoccupazione sfiora i dieci punti per quello di mancata partecipazione. In termini di graduatoria, l'Italia scende di una posizione, risultando penultima, ma la distanza dalla Grecia si riduce nettamente (Figura 2.3).

Figura 2.3 Tasso di disoccupazione e di mancata partecipazione 15-74 per paese e media europea. Anno 2017 (valori percentuali)



Fonte: Eurostat, Labour force survey

In definitiva, si può dire che dietro al basso tasso di attività che caratterizza l'Italia rispetto all'Europa, più che il disinteresse alla partecipazione al mercato del lavoro, vi siano difficoltà di accesso all'occupazione e un atteggiamento meno attivo nella ricerca di lavoro, in particolare per alcuni segmenti della popolazione e in alcune aree del paese. In termini assoluti, la forza lavoro non utilizzata potenzialmente impiegabile nel sistema produttivo ammonta nel 2017 a circa sei milioni di individui (2 milioni e 900 mila disoccupati e 3 milioni 131 mila forze di lavoro potenziali). Tale ammontare ha visto una crescita considerevole durante la congiuntura negativa (2,3 milioni, pari al 51,4%, in più tra il 2008 e il 2014), dovuta soprattutto ai disoccupati che sono quasi raddoppiati con la crisi. A partire dal 2015 l'aggregato ha iniziato a ridursi, con un decremento complessivo di 655 mila unità (-9,8%) tra il 2014 e il 2017, dovuto a entrambe le componenti.

2.3 Il sottoutilizzo degli occupati

I problemi di dimensionamento, specializzazione e articolazione territoriale dell'apparato produttivo non generano soltanto barriere all'ingresso nell'occupazione, ma anche un impiego inadeguato degli occupati. Il sottoutilizzo della forza lavoro occupata è analizzata, in primo luogo, in base alle ore lavorate e, in secondo luogo, in termini di *mismatch* tra le competenze offerte dall'individuo e quelle richieste dal mercato.

³ Il tasso di mancata partecipazione è tra gli indicatori del Bes (Istat-Cnel, 2013 e seguenti) inseriti nel Def (Documento di economia e finanza) per la definizione delle politiche economiche.

Già dagli anni 90', l'Ilo ha definito la sottoccupazione in relazione alle ore lavorate (*time-related underemployment*) tra gli indicatori chiave per l'analisi del mercato del lavoro⁴ che riflette un'insufficiente domanda di lavoro.

Nel 2017, circa 1 milione di occupati hanno lavorato meno ore di quelle desiderate e sarebbero stati disponibili a lavorare più ore nella settimana di riferimento dell'indagine (4,4% del totale occupati). Rispetto alla dinamica complessiva dell'occupazione, il numero dei sottoccupati cresce nelle fasi di ciclo economico negativo, come è evidente all'inizio della crisi e nel 2012 quando risulta anticipatore del successivo forte calo occupazionale del 2013 (Figura 2.4); di contro, la ripresa dell'occupazione dal 2015 al 2017 ha comportato anche la riduzione del numero di sottoccupati. Nel complesso, nel 2017, il ritorno a un livello di occupazione analogo al 2008 (-67 mila, -0,3%) è sintesi dell'aumento dei sottoccupati (+7,1%) e della diminuzione dei non sottoccupati (-0,6%). Il tasso di sottoccupazione⁵ è aumentato nel 2009 e, soprattutto, tra il 2012 e il 2014 per poi diminuire negli ultimi tre anni (Figura 2.5).

Peraltro, i sottoccupati costituiscono un bacino di forza lavoro già inserito nel mercato e disponibile a realizzare una maggiore produzione. Il confronto tra il numero di ore lavorate dai sottoccupati e quelle che avrebbero voluto svolgere permette di valutare l'ampiezza del gap del sottoutilizzo. Nel 2017, il monte ore aggiuntivo risulta piuttosto elevato: in media un sottoccupato sarebbe stato disponibile a lavorare circa 19 ore in più alla settimana⁶. Tale input di lavoro equivarrebbe a un numero di occupati, espresso in termini di unità standard a tempo pieno (40 ore settimanali), pari a 473 mila unità (+41 mila in confronto al 2008 e 160 mila in meno rispetto al 2013).

Figura 2.4 Occupati per condizione di sottoccupazione. Anni 2008-2017 (variazioni assolute in migliaia)

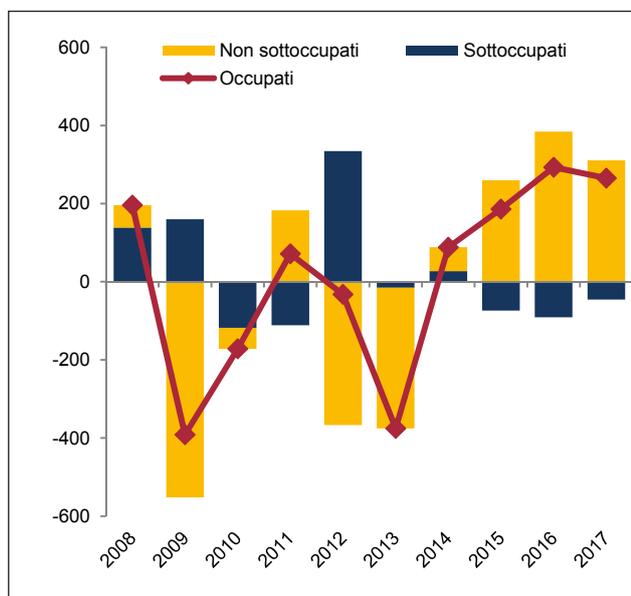
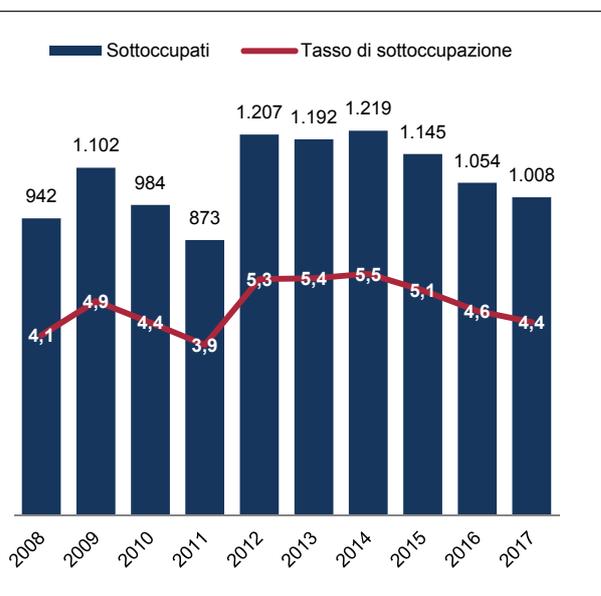


Figura 2.5 Sottoccupati (scala sinistra) e tasso di sottoccupazione (scala destra). Anni 2008-2017 (valori assoluti in migliaia e valori percentuali)



Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

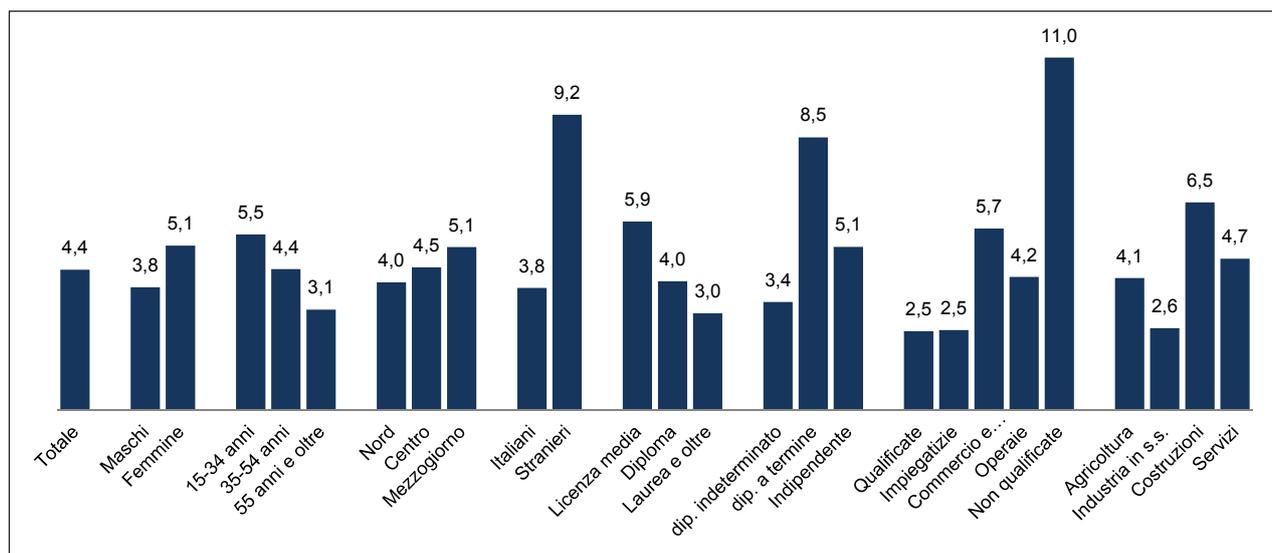
4 Secondo le indicazioni dell'Ilo, vengono classificati come sottoccupati gli individui che dichiarano di avere lavorato, indipendentemente dalla propria volontà, meno ore di quelle che avrebbero voluto e potuto svolgere (Ilo, 2013).

5 Il tasso di sottoccupazione equivale al rapporto tra il numero di sottoccupati sul totale degli occupati per 100.

6 Nel 2017, i sottoccupati in media hanno lavorato 18 ore a settimana mentre avrebbero voluto e sarebbero stati disponibili a lavorare 37 ore.

Il fenomeno della sottoccupazione è più elevato nelle aree del paese e tra gli individui che presentano maggiori difficoltà di inserimento lavorativo e minori opportunità occupazionali: il tasso è più elevato nel Mezzogiorno, tra le donne, tra i giovani, e, soprattutto, tra gli stranieri (9,2% in confronto al 3,8% gli italiani; Figura 2.6). In relazione alle caratteristiche del lavoro, la sottoccupazione si associa maggiormente al lavoro a termine, ai comparti delle costruzioni, degli alberghi e ristorazione e dei servizi alle famiglie; inoltre il tasso di sottoccupazione sale dal 2,5% tra chi svolge una professione qualificata o impiegatizia all'11,0% tra gli occupati in impieghi manuali con basse mansioni (tra i più diffusi il collaboratore domestico, l'addetto alle pulizie, il manovale, l'addetto alla preparazione di cibi).

Figura 2.6 Tasso di sottoccupazione per caratteristiche socio-demografiche e del lavoro. Anno 2017 (valori percentuali)



Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

Alla sottoccupazione è collegata una retribuzione inferiore: la percentuale di dipendenti con bassa paga (retribuzione oraria inferiore a 2/3 del valore mediano), pari al 10,1% del totale, sale al 18,1% tra i sottoccupati. Altro fattore di debolezza è la maggiore presenza in piccole imprese, con più della metà dei sottoccupati che lavora in unità locali fino a cinque addetti (56,8% in confronto al 34,9% del totale).

Alla più elevata presenza di sottoccupati nelle qualifiche professionali inferiori si associa la più alta incidenza della sottoccupazione per i soggetti con un più basso livello di istruzione. Da un lato, quattro sottoccupati su dieci hanno conseguito al massimo la licenza media, dall'altro il tasso di sottoccupazione scende dal 5,9% tra chi è in possesso al massimo della licenza media al 3,0% tra i laureati.

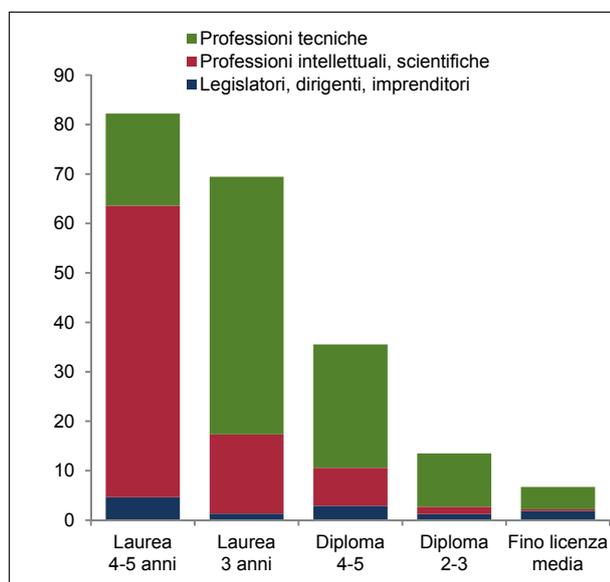
La formazione scolastica si conferma in sostanza come un fattore che influisce sulle opportunità di lavoro, non solo in termini di riduzione del rischio di disoccupazione o di inattività, ma anche in relazione alla sottoccupazione e alla qualità del lavoro. In generale, un elevato livello di istruzione porta a un lavoro più qualificato: nel 2017 più della metà degli occupati che hanno conseguito una laurea specialistica svolge una professione intellettuale o scientifica⁷ (58,9%) mentre tra quanti possiedono una laurea triennale sono più diffuse le professioni tecniche (Figura 2.7).

⁷ Le professioni qualificate comprendono i prime tre grandi gruppi della classificazione delle professioni CP2011.

Nonostante ciò anche per i più istruiti si possono osservare lavori inadeguati se il titolo di studio conseguito non corrisponde all'occupazione svolta. Il fenomeno della sovraistruzione segnala un disallineamento tra i risultati del sistema formativo e la domanda di lavoro che può generare un utilizzo inefficiente dell'input di lavoro nei processi produttivi e l'insoddisfazione delle aspettative degli individui. Sebbene gli occupati con elevato titolo di studio più spesso svolgano professioni qualificate, per molti il titolo di studio più richiesto per la professione esercitata è minore di quello posseduto.

Nel 2017 gli occupati sovraistruiti⁸ erano 5 milioni 569mila, il 24,2% del totale occupati e il 35,0% degli occupati diplomati e laureati (Figura 2.8). Negli anni il fenomeno è in continua crescita, sia in virtù di una domanda di lavoro non adeguata al generale innalzamento del livello di istruzione sia per la mancata corrispondenza tra le competenze specialistiche richieste e quelle possedute.

Figura 2.7 Occupati in professioni qualificate per professione e titolo di studio. Anno 2017 (valori percentuali)



Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

Figura 2.8 Sovraistruiti (scala destra) e incidenza sul totale occupati laureati e diplomati (scala sinistra). Anni 2011-2017 (valori assoluti in migliaia e valori percentuali)



Nel 2017 la sovraistruzione riguarda il 33,1% degli occupati laureati e il 36,0% dei diplomati; tra i laureati che svolgono un lavoro per il quale il titolo di studio più richiesto è inferiore a quello posseduto le professioni più diffuse sono quelle di tecnico informatico, contabile, personale di segreteria, impiegato amministrativo mentre tra i diplomati prevalgono i lavori di barista, cameriere, muratore e camionista.

Se tra le donne laureate l'incidenza della sovraistruzione è maggiore in confronto agli uomini (35,8% contro 29,7%) per le diplomate risulta minore (33,2% e 38,0%, rispettivamente). Riguardo al territorio, nel Nord

⁸ La sovraistruzione riguarda gli occupati diplomati e i laureati che svolgono una professione per la quale il titolo di studio maggiormente richiesto è inferiore a quello posseduto. Essa è calcolata dall'incrocio tra titolo di studio conseguito e i grandi gruppi professionali dalla classificazione delle professioni CP2011. Anche tale indicatore rientra nell'insieme di quelli che compongono il Bes (Il benessere equo e sostenibile). In particolare, per ciascun grande gruppo professionale, si considera adeguato il titolo di studio con la frequenza relativa più elevata e la sovraistruzione riguarda gli occupati con un titolo di studio superiore a quello considerato adeguato. Fa eccezione il primo gruppo di legislatori, dirigenti e imprenditori, per il quale la logica della classificazione non associa alcuno livello di istruzione "adatto" in quanto si tratta di competenze specifiche (Istat, 2006).

la quota di sovraistruzione per laureati e diplomati è più bassa rispetto al Centro e al Mezzogiorno (nell'ordine 32,5%, 38,1% e 37,6%).

Questo fenomeno riflette anche la difficoltà di ingresso nel mercato del lavoro da parte dei giovani, inizialmente occupati in professioni dove il livello di competenze richiesto è inferiore rispetto al titolo di studio conseguito: l'incidenza della sovraistruzione si attenua progressivamente al crescere dell'età passando dal 47,0% dei 25-34enni al 21,4% dei 55-64enni; a ciò si lega l'esperienza lavorativa con il valore dell'indicatore che scende dal 52,2% da chi ha iniziato il primo lavoro da non più di due anni al 25,8% per chi ha iniziato a lavorare da almeno 20 anni.

Fanno eccezioni i lavoratori stranieri, per i quali la sovraistruzione non riguarda soltanto la fase di ingresso nel mercato del lavoro ma continua a protrarsi negli anni, senza diminuire al crescere dell'età e dell'anzianità lavorativa. Nel complesso, il fenomeno della sovraistruzione coinvolge più della metà degli occupati stranieri diplomati e laureati (69,3% contro il 32,2% degli italiani), con percentuali che rimangono sempre superiori al 60%; il fenomeno è ancora più accentuato per le donne straniere e nelle regioni meridionali (73,7% e 80,0%, rispettivamente). Ciò riflette la concentrazione degli occupati stranieri nei gradini più bassi della gerarchia occupazionale (dal muratore, al collaboratore domestico, al cameriere, al lavapiatti, al bracciante agricolo) anche in presenza di titoli di studio superiori, peraltro non sempre riconosciuti in Italia se conseguiti all'estero.

In relazione alle caratteristiche dell'impiego svolto, gli occupati sovraistruiti sono più presenti tra i dipendenti a termine (52,8%) e nei comparti dei servizi alle famiglie, dell'agricoltura e degli alberghi e ristorazione (88,9%, 72,9%, 59,2%, rispettivamente).

Considerando congiuntamente i sottoccupati e i sovraistruiti, il sottoutilizzo del lavoro riguarda 6 milioni 260 mila occupati (27,2% del totale). Nella maggior parte dei casi i due tipi di sottoutilizzo riguardano profili differenti, anche se alcuni individui si trovano in entrambe le condizioni di inadeguatezza: 318 mila occupati sono sia sottoccupati sia sovraistruiti (1,4% degli occupati); tale percentuale è maggiore per i giovani di 15-34 anni (2,5%) e più che doppia per gli stranieri (3,8%).

Nel complesso, la quota di occupati pienamente soddisfatti del proprio lavoro passa dal 53% di chi svolge un lavoro adeguato al 47,6% dei sovraistruiti fino a scendere al 19,9% dei sottoccupati, per i quali è elevata anche l'insicurezza per il lavoro⁹ (22,4% in confronto al 7,7% per i sovraistruiti e il 5,5% tra chi svolge un lavoro adeguato).

Da segnalare, inoltre, che il 9,1% dei soggetti che svolgono una attività non adeguata dichiara di cercare lavoro a fronte del 2,7% tra chi svolge un lavoro adeguato. La ricerca di una nuova occupazione, o di un secondo lavoro, è particolarmente cospicua per i sottoccupati (29,1%) per i quali in più della metà dei casi il motivo principale è la necessità di un maggior guadagno; la ricerca di un nuovo lavoro coinvolge il 7% dei sovraistruiti e in questo caso la motivazione principale, oltre a quella economica, è trovare un lavoro più qualificante rispetto alle proprie conoscenze e competenze (28,8% di quanti cercano).

D'altro canto una elevata quota di offerta di lavoro non soddisfatta può essere spinta a cercare migliori occasioni di lavoro all'estero. Dall'avvio della crisi il numero di italiani che ha lasciato il paese, mediamente più giovani e quindi più istruiti del resto della popolazione, è aumentato a ritmi notevoli: quasi 115 mila persone nel 2017, dai 40 mila del 2008, passando per gli 82 mila del 2013. Nell'ultimo anno più della metà dei cittadini

⁹ Quota di occupati che nei sei mesi successivi all'intervista ritengono probabile perdere il lavoro e non riuscire a trovarne uno simile. Anche tale indicatore rientra nell'insieme di quelli che compongono il Bes.

italiani che si sono trasferiti all'estero è in possesso di un titolo di studio medio-alto: si tratta di circa 33 mila con diploma e 28 mila con almeno la laurea (Istat, 2018). Rispetto al 2016 il numero di diplomati emigrati è sostanzialmente stabile mentre quello dei laureati mostra un lieve aumento (+3,9%). Tuttavia l'aumento è molto più consistente se si amplia lo spettro temporale: rispetto al 2013, gli emigrati diplomati aumentano del 32,9% e i laureati del 41,8%.

2.4 I dottori di ricerca: investimento e “fuga” di capitale umano

La recente indagine sui dottori di ricerca (Istat, 2018a), condotta nel 2018 sugli individui che hanno conseguito il titolo nel 2014, permette di far luce sui loro percorsi di inserimento lavorativo e sulla possibilità offerta di contribuire allo sviluppo e all'innovazione nel nostro paese¹⁰.

A quattro anni dal conseguimento del titolo, i dottori di ricerca del 2014 con età compresa tra 25 e 34 anni presentano un tasso di occupazione pari al 93,8%; il 5% risulta invece non lavorare ed essere alla ricerca di un lavoro mentre l'1,3% non lavora e non lo cerca. Quasi uno su cinque (18,8%) dei dottori occupati vive all'estero (si tratta di 1.872 individui su 9.974 occupati) e tale fenomeno è in crescita, se si considera che tra coloro che avevano conseguito il dottorato in un ateneo italiano nel 2010 lavorava all'estero il 14,7% degli occupati.

A influenzare la scelta dei dottori di ricerca di trasferirsi in un paese diverso contribuiscono in maniera congiunta numerosi fattori di natura spesso diversa, come ad esempio le caratteristiche demografiche (età, sesso, cittadinanza), o la specificità del percorso di studi effettuato o piuttosto eventuali precedenti esperienze di mobilità che possono aver contribuito alla creazione di legami con il mondo produttivo o della ricerca all'estero.

Con l'obiettivo di isolare fra le diverse caratteristiche strutturali quelle che influenzano maggiormente la probabilità di migrare all'estero, è stata condotta una analisi multidimensionale (regressione logistica) che permette di quantificare l'intensità dei vari effetti (Tavola 2.2).

Relativamente alle caratteristiche socio-demografiche, la cittadinanza risulta essere un fattore rilevante della mobilità geografica. A parità di altre condizioni, infatti, gli stranieri che hanno condotto gli studi dottorali in un ateneo italiano sono più propensi lasciare il nostro paese, tornando nella maggior parte dei casi (55,5%) in quello di provenienza. A quattro anni dal conseguimento del titolo solo il 26,3% degli stranieri (pari a 259 dei 985 dottori di ricerca stranieri) è ancora presente nel nostro territorio: il dottorato in un ateneo italiano ha dunque rappresentato solo una tappa di passaggio¹¹.

L'età assume un ruolo importante nello stabilire la condizione di mobilità: le generazioni più giovani (con età inferiore ai 28 anni) sono più propense alla mobilità (*odds-ratio* pari a 3,6) rispetto alle meno giovani (età maggiore a 40 anni) assunte come riferimento. A parità di altre condizioni le donne sono meno inclini degli uomini agli spostamenti internazionali; non emergono, invece, differenze statisticamente significative rispetto allo

¹⁰ In base all'ultimo dato disponibile (Censimento 2011), gli individui con il dottorato di ricerca rappresentano lo 0,3% della popolazione italiana. Il flusso di giovani (25-34 anni) che conseguono il dottorato è pari nel 2016 allo 0,8 per mille degli individui della stessa classe di età. Confrontata su questo indicatore l'Italia si colloca in una posizione arretrata rispetto alla media dei paesi europei (1,3 per mille), distante da Slovenia, Danimarca e Germania, caratterizzate da un flusso annuale più cospicuo, superiore al 2,2 per mille.

¹¹ A questo risultato si aggiunge un altro dato negativo per il nostro Paese, ovvero la scarsa attrattività quale meta per gli studi dottorali degli stranieri: la quota di studenti stranieri iscritti ai corsi di dottorato italiani è nel 2016 pari al 14,2%, valore ben al di sotto della media dei paesi Ue, pari al 22,6%. Ciò limita le caratteristiche di circolarità del fenomeno delle migrazioni qualificate, alimentando la perdita di risorse umane utili alla crescita e all'innovazione.

stato civile. Anche le caratteristiche socio-economiche della famiglia di origine¹² del dottore di ricerca risultano non determinanti della maggiore propensione agli spostamenti trans-frontalieri.

A parità di altre condizioni, la presenza di figli ha un ruolo significativo e frenante sulla decisione di lasciare l'Italia.

Dall'analisi delle caratteristiche del percorso di studio emerge il ruolo rilevante della disciplina studiata: all'indirizzo disciplinare delle scienze fisiche e delle scienze matematiche e informatiche è associata una probabilità significativamente superiore (*odds-ratio*=4,4 e 3,3) rispetto all'area delle scienze giuridiche assunta come riferimento. Anche l'aver sperimentato periodi di studio all'estero durante il dottorato risulta esercitare un'influenza significativa sulla propensione agli spostamenti internazionali così come la ripartizione geografica dell'ateneo di dottorato: aver conseguito il titolo in un ateneo del Nord e del Centro si associa a una maggiore probabilità di mobilità verso l'estero rispetto agli atenei del Sud, presi a riferimento.

Né la votazione di laurea né l'aver concluso il dottorato nei termini previsti risulta invece influire sulla propensione alla mobilità all'estero.

Tavola 2.2 Effetti netti delle variabili indipendenti sulla variabile dipendente 'vive all'estero a quattro anni dal dottorato' stimati attraverso una regressione logistica (*odds-ratio*) (a)

Caratteristiche demo-sociali		Caratteristiche del percorso di studio	
Sesso (rif. Donna)	*	Area disciplinare (rif. Scienze giuridiche)	*
Uomo	1,6	Scienze matematiche e informatiche	3,3
Classe di età (rif. >40 anni)	*	Scienze fisiche	4,4
minore o uguale 28 anni	3,6	Scienze chimiche	1,9
29-30	2,9	Scienze della terra	1,5
31-32	2,3	Scienze biologiche	2,6
33-34	1,8	Scienze mediche	1,9
35-40	1,5	Scienze agrarie e veterinarie	1,5
Cittadinanza (rif. Straniera)	*	Ingegneria civile e Architettura	1,8
Italiana	0,1	Ingegneria industriale e dell'informazione	2,1
		Scienze dell'antichità filologico-letterarie e storico-artistiche	1,8
Stato civile (rif. Celibe)		Scienze storiche filosofiche pedagogiche e psicologiche	1,6
coniugati/uniti civilmente	1,2	Scienze economiche e statistiche	2,0
separati/divorziati/vedovi	1,3	Scienze politiche e sociali	1,6
Presenza di figli (rif. Si)	*	Dottorato concluso nei termini (rif. Si)	
No	2,1	No	1,1
Titolo studio genitori (rif. scuola media)		Esperienze all'estero durante il dottorato (rif. No)	*
Diploma superiore	1,0	Si	3,0
Universitario	0,9	Ripartizione ateneo dottorato (rif. Sud)	*
Classe socio-economica genitori (rif. Operai)		Nord Ovest	1,8
Dirigenti o imprenditori	1,0	Nord Est	1,9
Funzionari o liberi professionisti	1,1	Centro	1,9
Impiegati o lavoratori in proprio	1,2	Isole	1,1
Altro	1,2	Voto laurea (rif. <104)	
		105-109	0,7
		110-110 e lode	0,8

Fonte: Istat, Indagine sull'inserimento professionale dei dottori di ricerca - Anno 2018

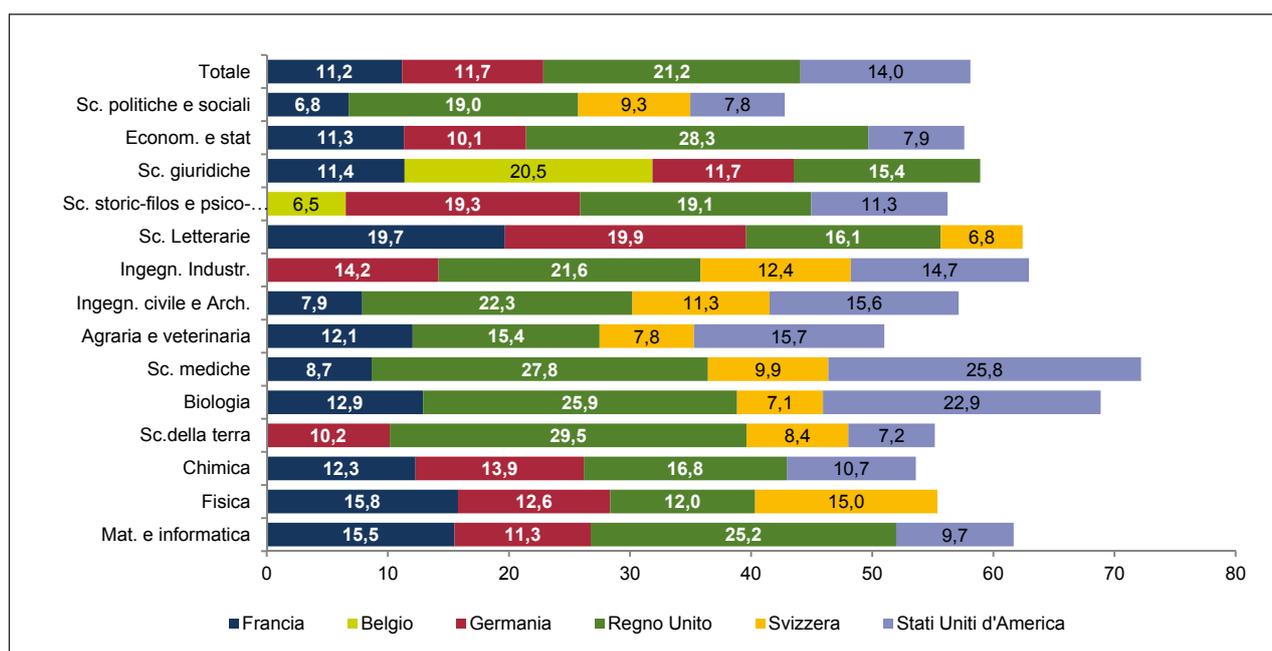
(a) Valori maggiori di uno indicano un'associazione positiva rispetto alla modalità di riferimento, valori minori di uno un'associazione negativa.

* Variabile significativa al 5%.

12 In relazione alla condizione socio-economica della famiglia di origine si è tenuto conto del titolo di studio dei genitori e dalla più elevata posizione occupazionale dei genitori al momento dell'iscrizione all'università del dottore di ricerca.

I paesi che richiamano la quota più elevata di dottori di ricerca che hanno conseguito il titolo in Italia sono nell'ordine il Regno Unito, destinazione del 21,2% di coloro che vivono all'estero, gli Stati Uniti (14%), la Germania (11,7%) e la Francia (11,2%). Le migrazioni hanno però destinazioni diverse in ragione all'area disciplinare degli studi (Figura 2.9), attratte dai poli che risultano all'avanguardia nei rispettivi settori di interesse. Si nota, ad esempio, come per i dottori delle Scienze fisiche il secondo paese di destinazione delle migrazioni sia la Svizzera (15%); il Belgio, invece, risulta il primo paese verso cui si dirigono i dottori delle Scienze giuridiche; Stati Uniti d'America e Regno Unito sono la meta di un dottore su due dell'area delle Scienze mediche.

Figura 2.9 Graduatoria dei primi quattro paesi in cui vivono i dottori del 2014 che vivono all'estero nel 2018, per area disciplinare. Anno 2018 (valori percentuali)



Fonte: Istat, Indagine sull'inserimento professionale dei dottori di ricerca - Anno 2018

I dottori di ricerca che hanno lasciato il nostro paese sono caratterizzati da un tasso di occupazione pari al 96%, valore leggermente superiore (2 punti) rispetto al tasso di occupazione di coloro che restano. Tuttavia l'occupazione di chi vive all'estero presenta un'incidenza maggiore del lavoro a termine (63% in confronto al 47% per chi lavora in Italia). Un contributo considerevole all'occupazione a termine è fornito dalle borse di studio o assegni di ricerca, che sostengono il 33,4% degli occupati all'estero; la stessa percentuale per gli occupati in Italia è inferiore di oltre un terzo non raggiungendo il 20%. Anche l'occupazione dipendente a termine assume un maggior peso all'estero rispetto all'Italia, interessando nel primo caso quasi il 26% degli occupati e mantenendosi al di sotto del 19% per chi vive in Italia.

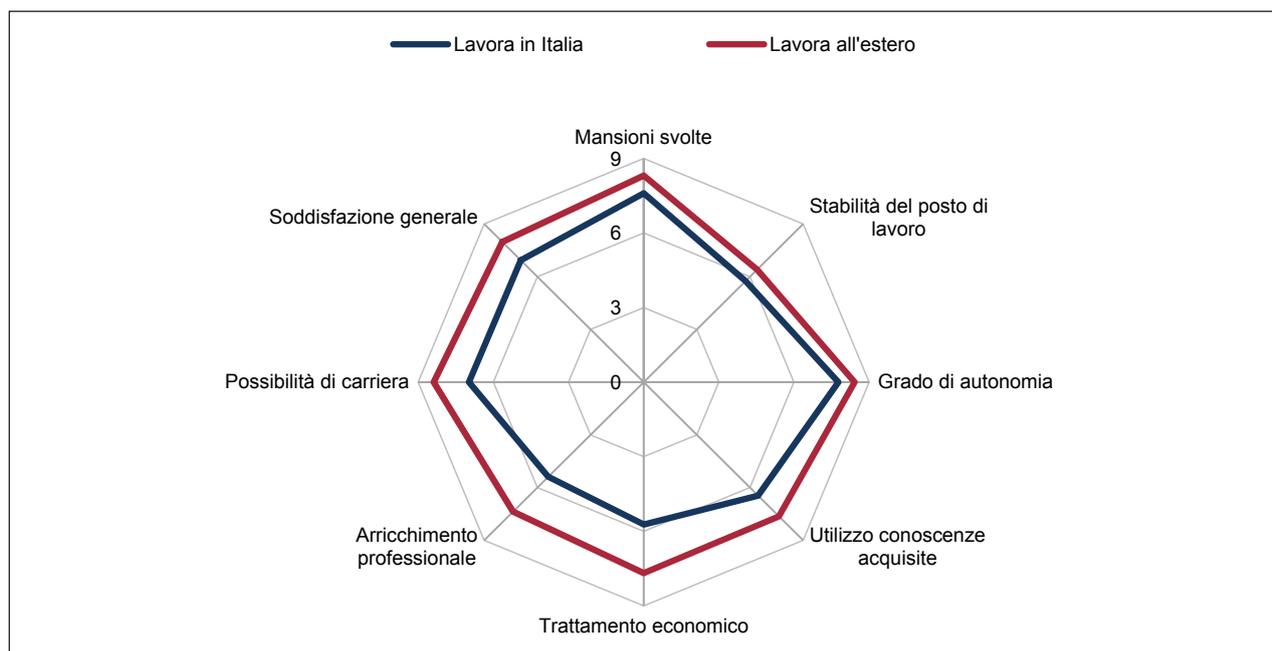
Se si guarda alla professione svolta e all'attività economica nella quale sono occupati i due collettivi, per chi vive all'estero si riscontra una maggiore conformità dello sbocco lavorativo agli obiettivi degli studi dottorali conclusi. In Italia, a quattro anni dal conseguimento del titolo, lavora come professore o ricercatore presso l'Università il 4,3% dei dottori di ricerca a dispetto del 13% di chi vive all'estero; oltre i confini nazionali è maggiore anche l'incidenza dei ricercatori presso enti pubblici di ricerca (il 7,4% rispetto al 2,4% per chi lavora in Italia). Il 35,6% e il 20,7% dell'occupazione all'estero è impiegata rispettivamente nel settore dell'istruzione universitaria

e della ricerca pubblica, mentre in Italia l'occupazione in queste attività economiche presenta quote molto più contenute (21,8% e 8,6% rispettivamente), privilegiando maggiormente rispetto all'estero il settore dell'istruzione non universitaria, dove trova impiego il 18,4% degli occupati in Italia (3% degli occupati all'estero), e il settore della pubblica amministrazione e della sanità (18,1% degli occupati in Italia e 3,6% di quelli all'estero).

In base alle dichiarazioni degli occupati si desume inoltre che all'estero vi sia un maggiore riconoscimento formale del dottorato di ricerca: più del 67% degli intervistati ritiene, infatti, che il dottorato sia un titolo espressamente richiesto per accedere all'attività lavorativa mentre la stessa percentuale si dimezza per gli occupati in Italia (34%).

Interpellati sulla qualità del lavoro svolto, gli occupati all'estero esprimono livelli di soddisfazione sistematicamente più elevati in relazione a tutti gli aspetti del lavoro indagati (Figura 2.10). Le maggiori distanze fra i due collettivi riguardano la possibilità di arricchimento professionale offerta dal lavoro e al trattamento economico. Più allineati risultano invece i livelli di soddisfazione rispetto al grado di autonomia. Nonostante l'incidenza più elevata di lavoro a termine, gli occupati all'estero si esprimono in modo più ottimistico dei colleghi rimasti in Italia rispetto alla stabilità del posto di lavoro, suggerendo la presenza di condizioni più favorevoli al rinnovo dell'occupazione.

Figura 2.10 Livello medio di soddisfazione espresso su alcuni aspetti specifici del lavoro dai dottori di ricerca occupati a quattro anni dal conseguimento del titolo, per luogo di lavoro (valori espressi in una scala da 0 a 10; 0=per nulla soddisfatto, 10=completamente soddisfatto)



Fonte: Istat, Indagine sull'inserimento professionale dei dottori di ricerca - Anno 2018

Riferimenti bibliografici

- Ilo. 2013. *Resolution concerning statistics of work, employment and labour underutilization*.
- Ilo. 2018a. *Measurement of qualifications and skills mismatches of persons in employment*. 20° International Conference of Labour Statisticians, Ginevra, 10-19 ottobre 2018.
- Istat. 2006. *Rapporto annuale – La situazione del paese nel 2005*. Roma.
- Istat-Cnel. 2013. *Rapporto BES 2013. Il benessere equo e sostenibile in Italia*. Roma.
- Istat-Cnel. 2018. *Rapporto BES 2018. Il benessere equo e sostenibile in Italia*. Roma.
- Istat, 2018. *Mobilità interna e migrazioni internazionali della popolazione residente. Anno 2017*, statistica report diffusa il 13 dicembre 2018.
- Istat. 2018a. *L'inserimento professionale dei dottori di ricerca*. Statistiche report. 26 novembre 2018
- Reyneri, E., Pintaldi, F., 2013. *Proseguire gli studi conviene ancora?*, Scuola democratica, numero 2, pp. 305-324, Il Mulino. Milano.

CAPITOLO 3

DOMANDA DI LAVORO DELLE IMPRESE E DISALLINEAMENTO FORMATIVO¹

Il capitolo approfondisce l'analisi della domanda di lavoro delle imprese con almeno 10 dipendenti, una componente determinante nelle dinamiche del mercato del lavoro, che annualmente impiega oltre due terzi del totale dell'occupazione dipendente nazionale (poco più di 11 milioni di unità). I primi tre trimestri del 2018 si caratterizzano per una crescita dell'input di lavoro dipendente in media comparabile a quella del biennio precedente ma in lieve e continuo rallentamento tendenziale (+4,1% nel primo trimestre, +3,4% nel secondo e +3,2% nel terzo). L'aumento del monte ore lavorate è scaturito dalla creazione netta di posti di lavoro (+3,3 nel terzo trimestre) mentre il numero di ore lavorate per dipendente è rimasto sostanzialmente invariato. La crescita delle posizioni lavorative ha riguardato tutti i principali macrosettori: la manifattura presenta i valori tendenziali più elevati dall'inizio della ripresa (+2,3% nel primo trimestre, +2,7% nel secondo, +3,1% nel terzo); nelle costruzioni gli aumenti dei posti di lavoro sono tuttora più bassi che nel resto dell'economia (+2,6% nel terzo trimestre 2018). Riguardo alle attività del terziario, nei servizi di mercato l'incremento dei posti di lavoro è andato progressivamente indebolendosi mentre nelle attività dei servizi alla persona il tasso di crescita delle posizioni lavorative si è dimezzato (da +5,6% a +2,7%).

L'utilizzo dei registri statistici sviluppati dall'Istat ha consentito un'analisi delle caratteristiche delle imprese con dipendenti presenti tra il terzo trimestre 2016 e il terzo trimestre 2018 (oltre un milione di unità). Nel periodo in esame, questo panel di imprese – con un'occupazione iniziale pari a poco meno di 10 milioni di posizioni lavorative – ha creato oltre 1,4 milioni di posti di lavoro e ne ha persi quasi 775 mila, con un saldo positivo di circa 690 mila posizioni lavorative. La tendenza all'aumento ha coinvolto il 37,3% delle imprese a fronte del 26,3% per le quali le posizioni lavorative sono diminuite. La crescita è diffusa soprattutto tra le imprese di dimensione media e grande, confermando l'andamento di inizio ripresa. I casi di espansione occupazionale sono risultati più frequenti nella manifattura (42,5% delle imprese a fronte di circa il 37% nei servizi di mercato e il 30,4% nei servizi alla persona). Il tasso di mobilità lorda è in crescita rispetto allo scorso anno, segnalando un aumento di dinamismo nei processi di ricambio delle posizioni lavorative impiegate; a questo si associa la diminuzione del tasso di mobilità netto, per effetto di una minore quota di posizioni create dalle imprese con saldi positivi e un più accentuato aumento di quelle distrutte dalle unità in contrazione occupazionale.

Infine, dall'analisi sui flussi annuali di assunzioni delle imprese italiane nel triennio 2014-2016 si è calcolata una misura del grado di disallineamento tra il titolo di studio conseguito dagli assunti e quello più richiesto dalle imprese per la medesima professione. Nel triennio il fenomeno ha interessato più della metà (53,5%) delle assunzioni delle imprese italiane: la diffusione della sovraistruzione (31,6%) è maggiore di quella della sottoistruzione (21,8%), soprattutto per gli under 29 (per gli over 49 prevalgono i sottoistruiti). La maggior diffusione del fenomeno della sovraistruzione nei settori a più alta intensità di conoscenza (31,4%) e tecnologia (42%) si può leggere come il sovrapporsi di due fenomeni: la capacità strategica delle imprese in tali settori di investire e attrarre professionalità qualificate e l'eccesso di offerta di capitale umano che il nostro sistema produttivo non riesce ad assorbire.

Nel primo paragrafo si riporta la dinamica dell'input di lavoro – in termini di monte ore lavorate – nelle imprese di industria e servizi con almeno 10 dipendenti, scomponendola nei contributi forniti dalle ore lavorate per dipendente e dalle posizioni lavorative. Nel secondo paragrafo, attraverso l'utilizzo di basi di microdati integrate, vengono esaminate le tendenze delle posizioni lavorative create o distrutte nel triennio considerato. Nel terzo paragrafo si indaga sulla presenza di un disallineamento formativo nel sistema produttivo italiano, identificabile con una divaricazione tra il titolo di studio dei lavoratori impiegati nelle imprese e il livello della loro qualifica professionale.

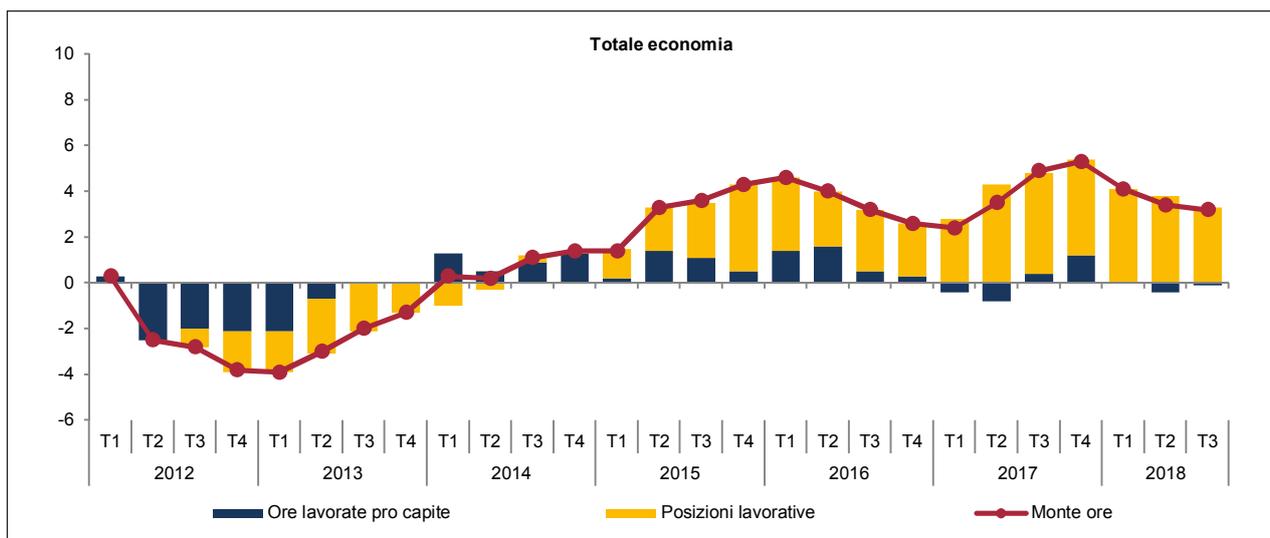
¹ Il capitolo 3 è stato redatto da Laura Bisio, Stefano Costa, Stefano De Santis, Francesca Luchetti.

3.1 La dinamica dell'input di lavoro

In relazione alla dinamica dell'input di lavoro – in termini di monte ore lavorate – nelle imprese di industria e servizi con almeno 10 dipendenti, scomponendola nei contributi forniti dalle ore lavorate per dipendente e dalla creazione netta di posizioni lavorative², i primi tre trimestri del 2018 si caratterizzano per un lieve e continuo rallentamento nella crescita dell'input di lavoro nelle imprese con almeno dieci dipendenti, che tuttavia alla fine del periodo in esame permane ancora elevata (+4,1% nel primo trimestre rispetto al primo trimestre dell'anno precedente; +3,4% nel secondo trimestre, +3,2% nel terzo; Figura 3.1), e sostanzialmente in linea con i ritmi di espansione del biennio precedente.

Durante tutti i primi tre trimestri dello scorso anno, inoltre, l'aumento del monte ore lavorate è scaturito interamente dalla loro componente "estensiva", cioè dalla creazione netta di posti di lavoro (+3,3% nel terzo trimestre), mentre la componente "intensiva", ovvero il numero di ore lavorate per dipendente, è rimasta sostanzialmente invariata (-0,2% in media nei tre trimestri).

Figura 3.1 Monte ore lavorate, posizioni lavorative e ore lavorate pro capite - Totale economia. Anni 2012-2018 (variazioni tendenziali percentuali; dati al netto degli effetti di calendario; imprese con almeno 10 dipendenti)



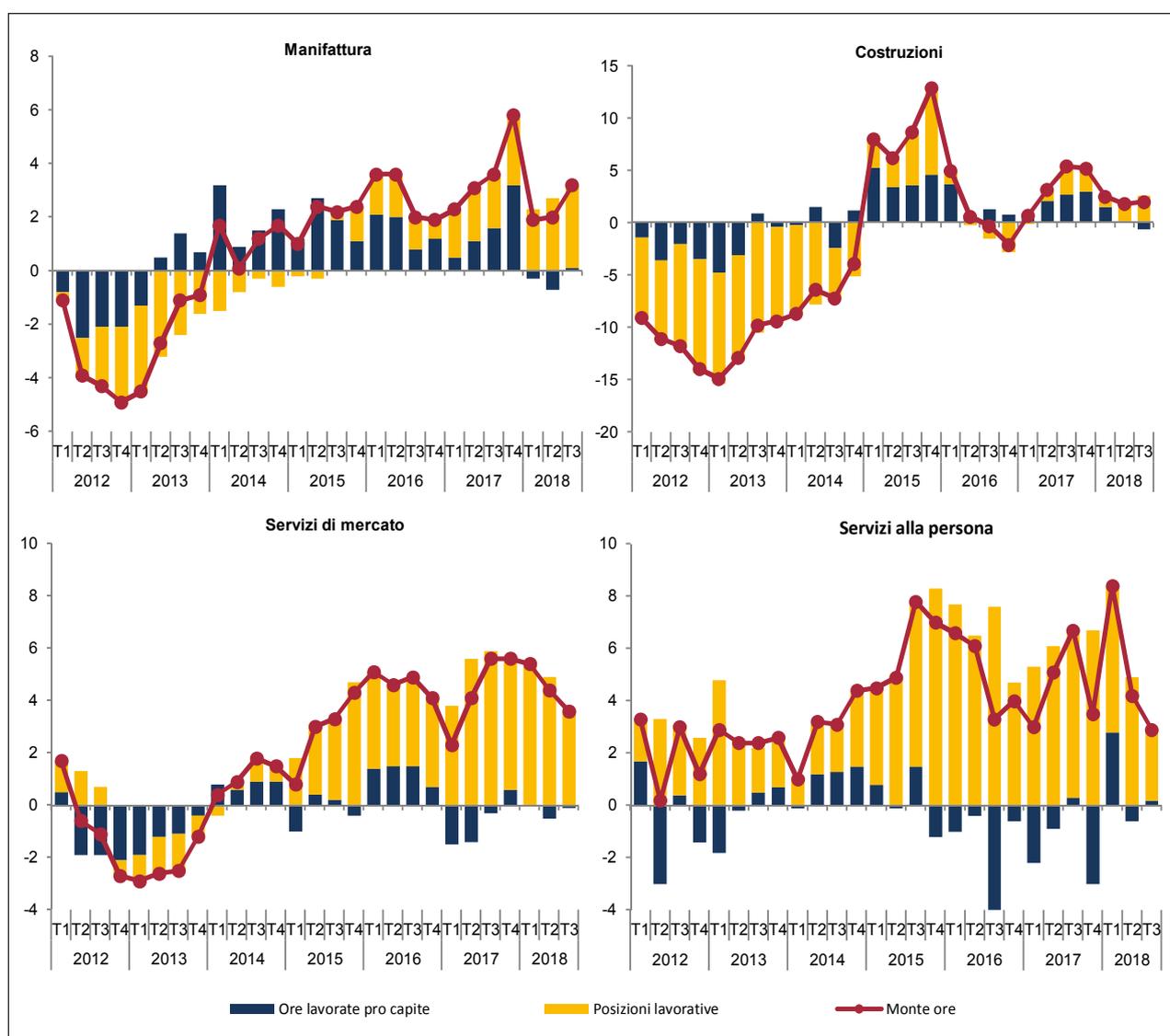
Fonte: Istat, Indagine trimestrale sui posti vacanti e le ore lavorate (Vela) e Indagine su occupazione, orari di lavoro e retribuzioni nelle grandi imprese (GI)

Su un piano settoriale, la crescita dell'input di lavoro ha riguardato tutti i principali macrosettori ma, a differenza di quanto era accaduto nel 2017, nell'anno appena trascorso andamenti e intensità di tale crescita sono risultate differenziate tra i comparti (Figura 3.2). Nella manifattura, dopo un brusco rallentamento osservato nei primi tre mesi del 2018 soprattutto a causa della riduzione delle ore lavorate per dipendente, nei successivi trimestri dell'anno le ore lavorate sono aumentate a tassi crescenti, trainate da un incremento di posti di lavoro che, in continuità con l'ultimo trimestre dell'anno precedente, ha fatto registrare i valori tendenziali più elevati

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

dall'inizio della ripresa (+2,3% nel primo trimestre, +2,7% nel secondo, +3,1% nel terzo). Nelle costruzioni, escludendo il 2015, anno in cui le imprese hanno avuto forti incentivi ad assumere per gli interventi di decontribuzione legati al Job Act, il recupero occupazionale è iniziato più tardi e gli aumenti dei posti di lavoro sono tuttora più bassi che nel resto dell'economia (+2,6% nel terzo trimestre 2018). Un quadro diverso caratterizza invece le attività del terziario: nei servizi di mercato, dopo i picchi di aumento raggiunti sul finire del 2017, l'incremento dei posti di lavoro è andato progressivamente indebolendosi fino a registrare tassi comparabili a quelli di due anni prima, mentre nelle attività dei servizi alla persona nei primi tre trimestri del 2018 il tasso di crescita delle posizioni lavorative si è dimezzato (da +5,6% a +2,7%), portandosi su valori minimi dal 2014 a oggi.

Figura 3.2 Monte ore lavorate, posizioni lavorative e ore lavorate pro capite per macrosettore. Anni 2012-2018 (variazioni tendenziali percentuali; dati al netto degli effetti di calendario; imprese con almeno 10 dipendenti)

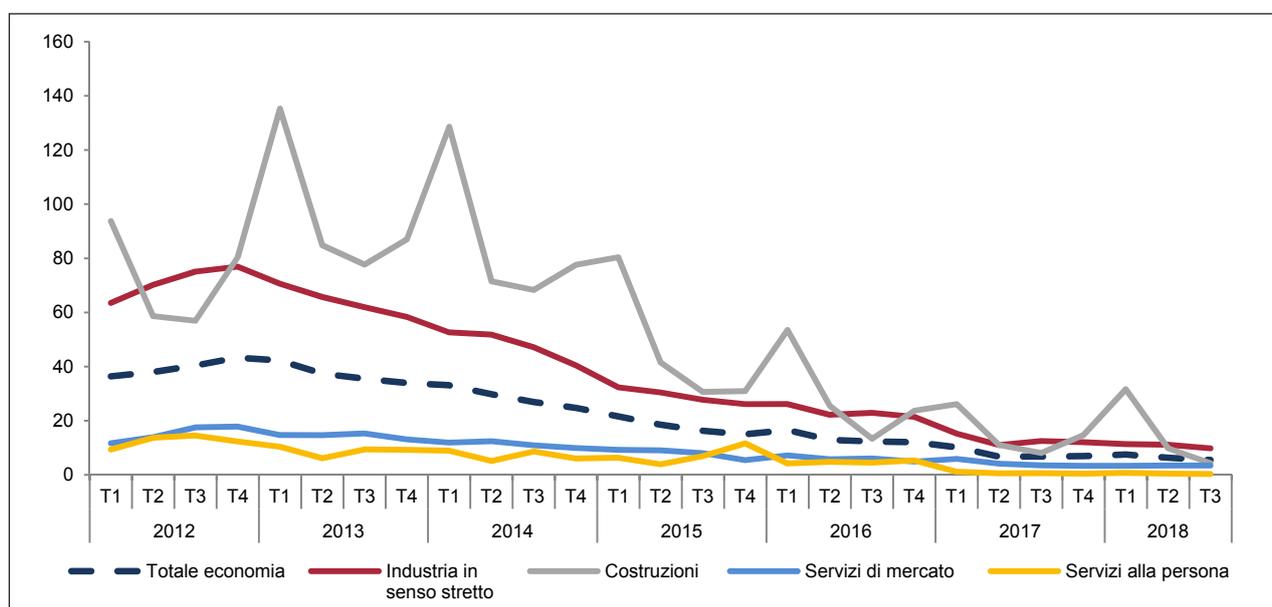


Fonte: Istat, Indagine trimestrale sui posti vacanti e le ore lavorate (Vela) e Indagine su occupazione, orari di lavoro e retribuzioni nelle grandi imprese (GI)

All'aumento complessivo delle ore lavorate ha contribuito infine un'ulteriore flessione del ricorso alla Cassa integrazione guadagni (Cig), che nell'ultimo trimestre 2018 ha registrato nuovi minimi dal periodo di recu-

però ciclico, arrivando a 5,5 ore ogni mille lavorate per l'intera economia (9,8 nell'industria in senso stretto, 4,3 nelle costruzioni, 3,4 nei servizi di mercato, 0,3 nei servizi alla persona; Figura 3.3).³

Figura 3.3 Ore di cassa integrazione guadagni nelle imprese con almeno 10 dipendenti per macrosettore. Anni 2012-2018 (incidenza per 1.000 ore lavorate) (a)



Fonte: Istat, Indagine trimestrale sui posti vacanti e le ore lavorate (Vela) e Indagine su occupazione, orari di lavoro e retribuzioni nelle grandi imprese (GI)
(a) 2017 e 2018: stime provvisorie.

3.2 La domanda di lavoro di imprese e settori nel triennio 2016-2018

La tendenza a una crescita occupazionale intensa e continua, seppure in rallentamento nell'ultimo triennio, rappresenta dunque una caratteristica diffusa tra i settori economici. Un approfondimento sul grado di diffusione di tali dinamiche è reso possibile dall'utilizzo dei nuovi registri statistici sviluppati dall'Istat. In particolare, l'integrazione delle informazioni della rilevazione "Oros" sulle posizioni lavorative dipendenti dell'universo delle imprese con quelle strutturali del sistema informativo sulle imprese Frame-Sbs⁴ consente di analizzare le caratteristiche delle unità produttive con dipendenti sempre presenti nell'intero triennio compreso tra il terzo trimestre 2016 e il terzo trimestre 2018.⁵

Il panel di imprese sempre presenti nell'ultimo triennio è costituito da oltre un milione di unità, che nel 2016 spiegavano il 67% degli addetti e il 79% di valore aggiunto dell'intero sistema produttivo. Complessivamente,

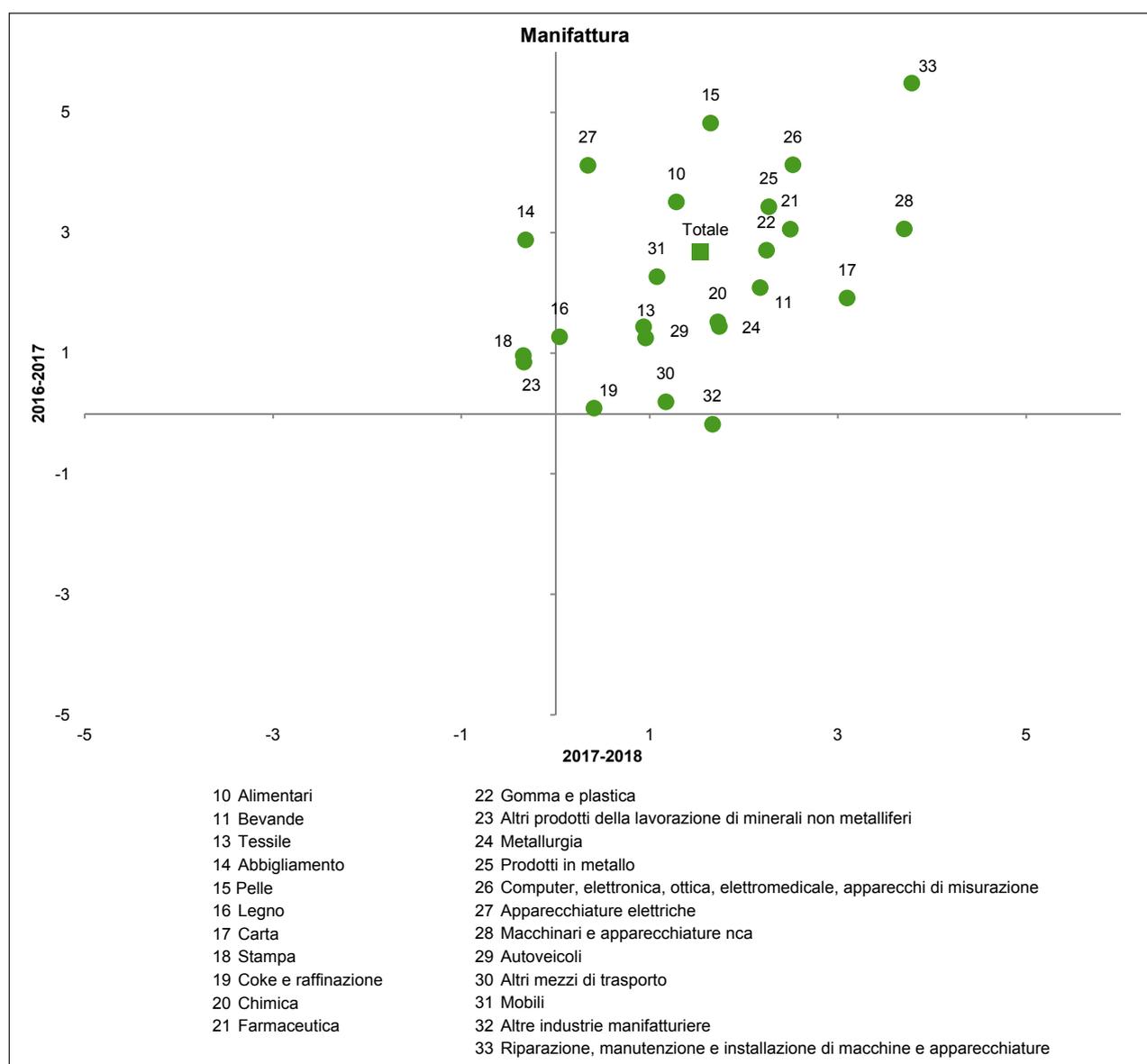
³ Occorre inoltre ricordare che sul riassorbimento delle ore di cassa integrazione negli ultimi anni hanno inciso anche le modifiche normative sulle modalità di accesso a questo strumento.

⁴ Il sistema informativo Frame-Sbs, su circa 4,4 milioni di imprese attive in Italia, riporta informazioni sulla struttura (addetti, settore di attività, localizzazione della sede legale, anno di inizio attività) e sulle principali voci del conto economico (fatturato, valore aggiunto, costo del personale, margine operativo lordo).

⁵ In particolare, vengono prese in considerazione le imprese che risultano avere personale dipendente in ogni trimestre di ciascuno dei tre anni in esame. La scelta di considerare solo il terzo trimestre di ciascun anno è dettata dall'esigenza di un confronto tendenziale con l'ultimo dato disponibile al momento della chiusura del presente Rapporto (terzo trimestre 2018). Inoltre, le analisi di questo paragrafo escludono il settore delle attività di ricerca, selezione e fornitura di personale, largamente costituito dalle agenzie di lavoro in somministrazione (o temporaneo). La ragione è che il personale di tali agenzie, spesso consistente, è impiegato presso altre imprese in comparti diversi (ad esempio industriali), ma nelle classificazioni ufficiali viene attribuito interamente al settore (dei servizi di mercato) in cui operano le agenzie di lavoro temporaneo.

tra il terzo trimestre 2016 e il terzo trimestre 2018 questo insieme di unità ha creato oltre 1,4 milioni di posti di lavoro e ne ha persi quasi 775 mila, con un saldo positivo di circa 690 mila posizioni lavorative, che tuttavia si è ridotto in misura considerevole tra la prima e la seconda metà del periodo: il saldo è infatti passato da oltre 517 mila posti tra il 2016 e il 2017 a poco più di 172 mila tra il 2017 e il 2018. Nell'intero periodo, la tendenza all'aumento ha coinvolto il 37,3% delle imprese (oltre 385 mila unità) a fronte del 26,3% (oltre 271 mila) per le quali le posizioni lavorative sono diminuite. La crescita, inoltre è stata diffusa soprattutto tra le imprese di dimensione media (il 61,3% delle unità con 50-249 addetti) e grande (il 60,6% di quelle con almeno 250 addetti), confermando quindi l'andamento che si era affermato all'inizio della ripresa (cfr. Istat et al., 2017). Delle posizioni create complessivamente nel biennio da questo segmento produttivo, quasi il 40% (più di 267 mila unità) si deve alle unità con meno di dieci addetti e un quinto (oltre 140 mila) alle piccole imprese; 94 mila sono attribuibili alla fascia dimensionale media e più di 183 mila alle grandi imprese.

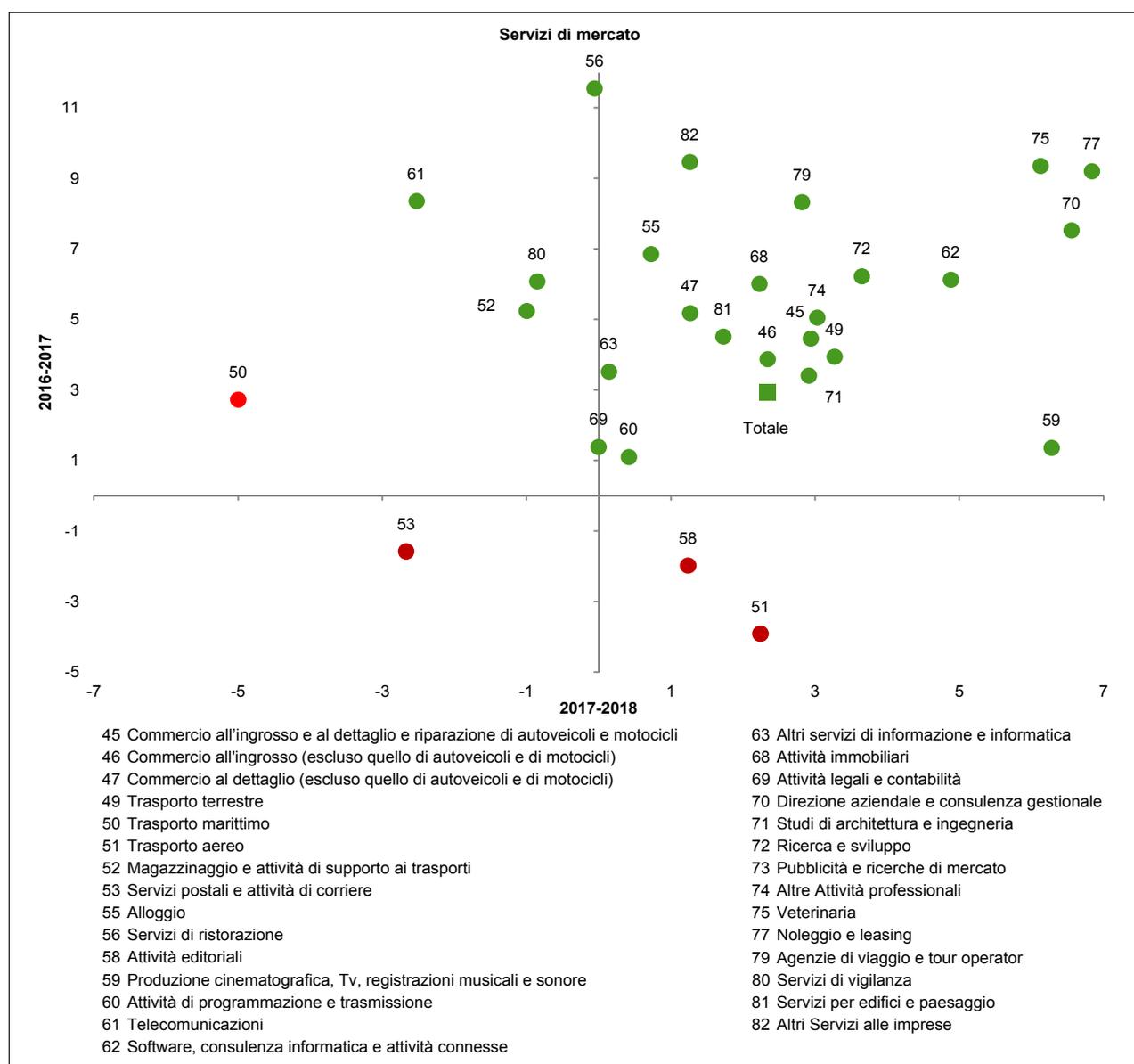
Figura 3.4 Dinamica delle posizioni lavorative per divisione di attività economica, manifattura. Anni 2016-2017 e 2017-2018 (terzo trimestre, variazioni tendenziali, valori percentuali)



Fonte: Elaborazioni su dati Istat (Oros)

Dal punto di vista settoriale, i casi di espansione occupazionale sono risultati più frequenti soprattutto nella manifattura, dove hanno coinvolto il 42,5% delle imprese a fronte di circa il 37% registrato nei servizi di mercato e il 30,4% nei servizi alla persona. Nella manifattura, in particolare, tutti i settori produttivi hanno incrementato tra il 2016 e il 2018 i posti di lavoro, sebbene con diversa intensità (Figura 3.4): una dinamica più contenuta e un rallentamento nell'ultimo anno si è osservato in alcuni comparti tradizionali (quali l'abbigliamento, o i prodotti della lavorazione dei minerali non metalliferi), mentre è risultata più vivace nei settori a maggiore intensità tecnologica, in particolare meccanica, farmaceutica ed elettronica. Nel terziario il rallentamento nel 2017-2018 è presente soprattutto nei trasporti marittimi e nelle telecomunicazioni (dove tuttavia la contrazione dell'ultimo anno non ha annullato l'aumento di posti di lavoro registrato nel 2016-2017) ma anche nelle persistenti difficoltà occupazionali di settori quali le attività di posta e corriere (Figura 3.5).

Figura 3.5 Dinamica delle posizioni lavorative per divisione di attività economica dei servizi di mercato. Anni 2016-2017 e 2017-2018 (terzo trimestre, variazioni tendenziali, valori percentuali) (a)



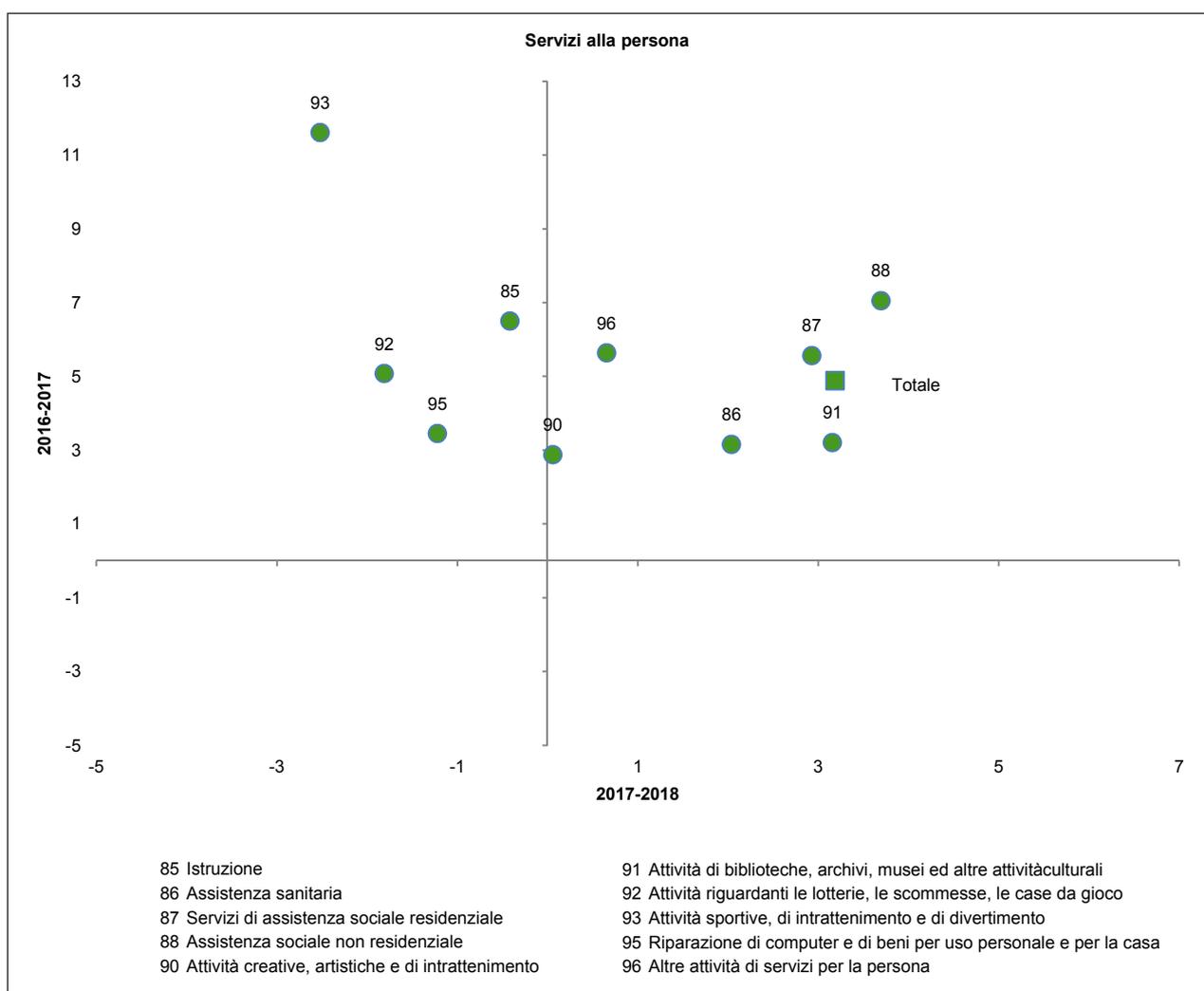
Fonte: Elaborazioni su dati Istat (Oros)

(a) In verde: posizioni lavorative totali (2016-2018) in aumento; in rosso posizioni lavorative in diminuzione.

Al contrario, una maggiore vivacità ha caratterizzato soprattutto i segmenti di fornitura di servizi alle imprese, quali ricerca e sviluppo, consulenza informatica, ma anche noleggio e leasing. Infine, rispetto agli anni più recenti, risalta l'indebolimento della dinamica dei posti di lavoro nei servizi alla persona, che nell'ultimo anno hanno visto perdere posizioni lavorative (sebbene non in misura tale da portare a una contrazione nell'arco dell'intero biennio) nelle attività sportive, in quelle legate al gioco e nell'istruzione (Figura 3.6).

In relazione all'insieme di imprese sempre presenti nell'ultimo triennio, a livello di singola impresa, vengono calcolati il numero di posizioni lavorative create o distrutte e un tasso di mobilità che misura la percentuale di posti di lavoro interessata da fenomeni di creazione e distruzione derivante da contributo (positivo) delle unità che hanno visto aumentare le posizioni lavorative e quello (negativo) derivante da quelle che, invece le hanno viste ridursi.⁶

Figura 3.6 Dinamica delle posizioni lavorative per divisione di attività economica dei servizi alla persona - Anni 2016-2017 e 2017-2018 (terzo trimestre, variazioni tendenziali, valori percentuali)

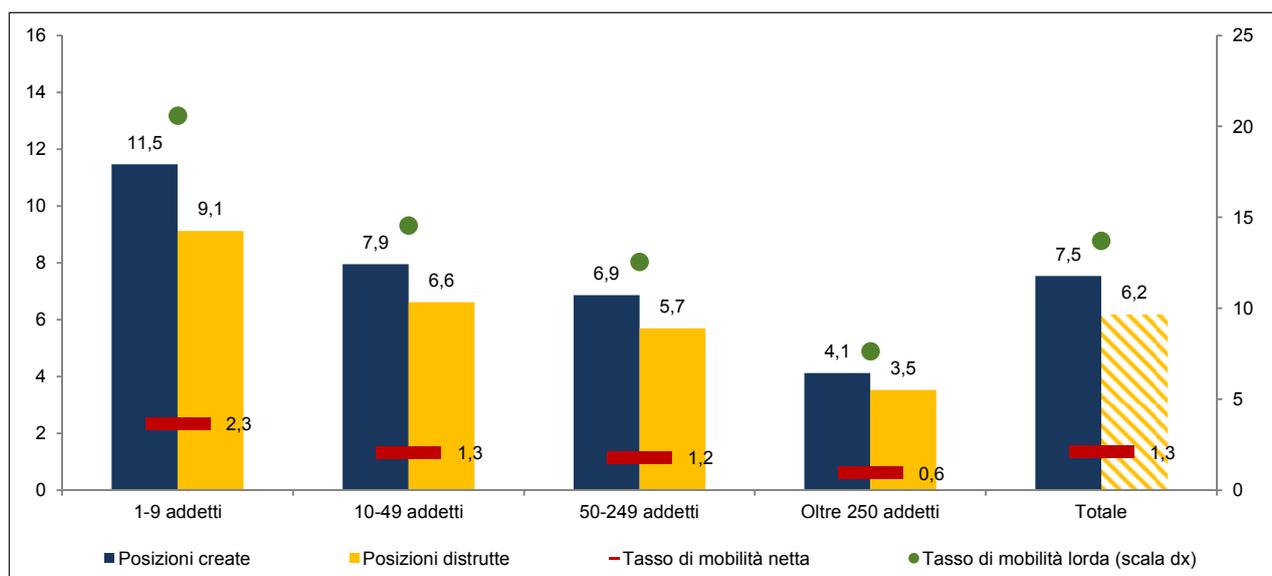


Fonte: Elaborazioni su dati Istat (Oros)

⁶ Il tasso di mobilità è calcolato a partire dalle variazioni di posizioni lavorative registrate di ogni impresa. Rispetto al consueto Job Turnover Ratio, il tasso di mobilità qui utilizzato ha una importante differenza. Trattandosi di un panel chiuso non coglie le variazioni occupazionali dovute alla nascita e alla cessazione di imprese. Ciò tende a sottostimare i tassi di mobilità, soprattutto nel caso delle classi dimensionali inferiori (interessate in maggior misura da fenomeni di natalità e mortalità delle imprese).

Le Figure 3.7 e 3.8 riportano, per ogni classe dimensionale e ciascun macrosettore di attività, il tasso di mobilità lordo (interpretabile come una misura di intensità del ricambio dei posti di lavoro), i tassi di creazione e distruzione di posizioni lavorative, e il tasso di mobilità netto (che misura l'incidenza della creazione netta di posizioni). In primo luogo, la mobilità lorda – più elevata nelle classi dimensionali inferiori e dunque nei settori in cui la dimensione media d'impresa è minore – risulta in crescita rispetto allo scorso anno (Istat et al., 2017), segnalando un aumento di intensità nei processi di ricambio delle posizioni lavorative impiegate.

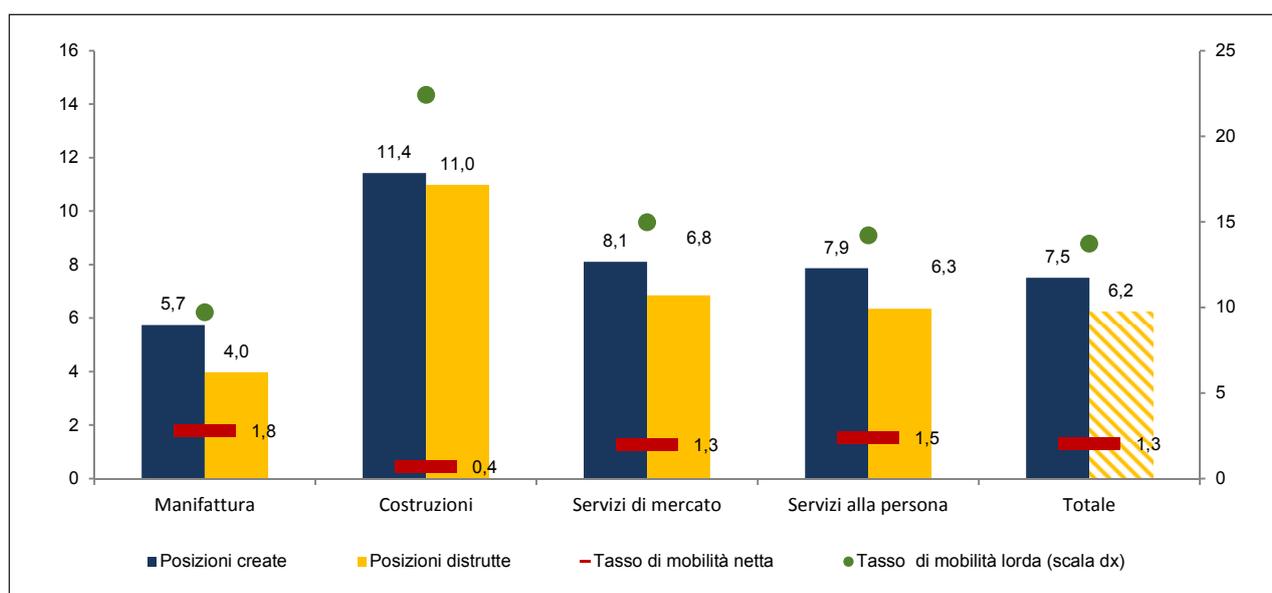
Figura 3.7 Tassi di mobilità occupazionale lordi e netti e posizioni lavorative create o distrutte per classe di addetti. Anni 2017-2018 (terzo trimestre; valori percentuali) (a)



Fonte: elaborazioni su dati Istat (Oros)

(a) contributo percentuale delle imprese in espansione e di quelle in contrazione alla variazione delle posizioni lavorative della classe.

Figura 3.8 Tassi di mobilità occupazionale lordi e netti e posizioni lavorative create e distrutte per macrosettore. Anni 2017-2018 (terzo trimestre; valori percentuali) (a)



Fonte: elaborazioni su dati Istat (Oros)

(a) contributo percentuale delle imprese in espansione e di quelle in contrazione alla variazione delle posizioni lavorative della classe.

A questo ricambio, tuttavia, si associa una creazione netta di posti di lavoro (tasso di mobilità netto positivo) che nell'ultimo anno risulta meno robusta, per effetto di una riduzione della quota di posizioni create dalle imprese in crescita e un più accentuato aumento di quelle distrutte dalle unità in contrazione occupazionale. Il ridimensionamento del tasso netto di mobilità, più evidente per le unità di minore dimensione (1-9 addetti), ha portato tale indicatore a livelli molto contenuti ma con un segno positivo, confermando la tendenza delle imprese alla creazione netta di posizioni lavorative osservata negli anni recenti. Risultati analoghi si hanno dal punto di vista settoriale (Figura 3.8): a fronte di una mobilità complessivamente più elevata nei comparti del terziario, dove la dimensione media d'impresa è più contenuta, nell'ultimo anno si registra un tasso di creazione netta generalmente positivo.

3.3 Assunzioni, titolo di studio e disallineamento formativo: l'investimento in capitale umano negli anni della ripresa occupazionale

In precedenti occasioni è stata messa in evidenza l'importanza della formazione di capitale umano⁷ nel favorire una migliore dinamica occupazionale per l'intero sistema produttivo, sia durante la fase recessiva (Istat, 2014), sia nei più recenti anni di ripresa ciclica (Istat, 2016a, 2016b, 2018b). Allo stesso tempo, la qualità del personale impiegato costituisce un volano fondamentale per sfruttare i nuovi fattori di competitività delle economie avanzate: il progresso tecnologico, la crescente digitalizzazione dei processi produttivi, la necessità di coordinamento lungo le filiere produttive richiedono una forza lavoro in grado di gestire l'innovazione e la complessità. Diviene dunque utile indagare su quanto, nel recente passato, la domanda delle imprese si sia rivolta a un personale più o meno qualificato rispetto a quello già impiegato.

In particolare, con riferimento al periodo 2014-2016 (ultimo anno per cui sono possibili questi approfondimenti), la misurazione del grado di disallineamento tra le qualifiche possedute dagli assunti (esemplificate dal titolo di studio conseguito) e quelle richieste dalle imprese per lo svolgimento del lavoro (misurate dal titolo di studio più diffuso tra gli assunti nella medesima professione) consente di misurare, da un lato l'adeguatezza del capitale umano offerto alle imprese rispetto alla domanda, dall'altro la qualità dell'occupazione creata, in termini di capitale umano acquisito dalle imprese italiane.

In generale, il fenomeno della sotto/sovraistruzione della forza lavoro impiegata nel sistema produttivo è il risultato di inefficienze diffuse e a volte sovrapposte, difficili da individuare e separare. Ad esempio, il sistema educativo e formativo può generare una sovrabbondanza o una scarsità relativa di professionalità rispetto alle esigenze produttive delle imprese che domandano lavoro, il funzionamento del mercato del lavoro può impedire il corretto collocamento della forza lavoro qualificata rispetto al percorso formativo intrapreso, le eterogeneità tra imprese in termini di qualità imprenditoriale e di strategie può generare una domanda di lavoro non coerente con il potenziale di offerta, le criticità congiunturali o strutturali del sistema produttivo e/o la mancanza di appropriati incentivi può impedire alle imprese di attrarre le professionalità adeguate alle proprie esigenze aziendali.

⁷ La definizione di capitale umano si riferisce all'insieme di conoscenze e competenze acquisite sia tramite il percorso formativo educativo sia tramite esperienze lavorative pregresse (Becker, 1964). Nel presente capitolo lo si considera nell'accezione limitata alle conoscenze maturate dagli individui tramite l'istruzione e, coerentemente, il suo livello è misurato dal massimo titolo di studio conseguito nel proprio percorso formativo. In precedenti analisi Istat il capitale umano è stato invece misurato sulla base dell'utilizzo congiunto di titolo di studio e anzianità aziendale (Istat, 2018b), o attraverso l'incidenza di lavoratori dipendenti laureati (Istat, 2014, 2016a) o di figure dirigenziali e impiegatizie sulla forza lavoro impiegata nell'impresa (2016b), ottenendo risultati compatibili e analoghi a quelli qui presentati.

L'analisi qui proposta è basata sui flussi annuali delle assunzioni 2014-2016 relativi ai rapporti di lavoro con durata non inferiore a sei mesi, integrando le Comunicazioni obbligatorie (Co) con altre fonti Istat.⁸ In generale, nel triennio in esame non si modifica sostanzialmente la struttura in termini di professioni o titoli di studio richiesti dalle imprese: tra le attivazioni considerate il diploma è il titolo di studio più diffuso (in media il 44,7%) e la laurea il meno frequente è (15,1%); il gruppo professionale con più attivazioni è quello del commercio e servizi (27,4%) mentre quello delle professioni qualificate riguarda il 15,7% del totale.⁹

La misura del disallineamento formativo qui proposta è definita come la quota percentuale degli individui sovra/sottoistruiti rispetto al numero degli assunti.¹⁰ È bene sottolineare che valutare il fenomeno sui flussi assunzionali – invece che sullo stock di occupati – significa coglierne le tendenze. Questo ha almeno due conseguenze che occorre ricordare: da un lato, indica se nell'effettuare nuove assunzioni una impresa tenda, di fatto, a “investire” o a “disinvestire” nella qualità media del capitale umano da essa impiegato; dall'altro, concentrarsi sui flussi implica un'attenzione ad aspetti di breve periodo sui quali può risultare più forte l'effetto di eventuali provvedimenti legislativi (si pensi ad esempio al Jobs Act) entrati in vigore nel periodo considerato, o della congiuntura economica attraversata.

Nello specifico, il fenomeno del disallineamento formativo ha interessato più della metà (il 53,4%) delle assunzioni delle imprese italiane nel triennio 2014-2016 (Tavola 3.1) e la diffusione della sovraistruzione (31,6%) è stata maggiore rispetto al fenomeno della sottoistruzione (21,8%). In altri termini, nei primi anni della ripresa ciclica, da un lato la domanda di lavoro sembra essersi indirizzata verso un investimento in capitale umano relativamente più qualificato, dall'altro sembra che l'investimento in formazione non abbia trovato riscontro in una richiesta di competenze qualitativamente adeguata.¹¹

Tavola 3.1 Disallineamento formativo per età del personale assunto e incidenza degli assunti. Anni 2014-2016 (valori percentuali)

	2014	2015	2016	2014-2016
Totale assunti				
Sovraistruiti	31.5	31.5	31.8	31.6
Sottoistruiti	22.0	21.6	21.9	21.8
Pariistruiti	46.5	46.9	46.4	46.6
<i>di cui:</i>				
Under 29				
Sovraistruiti	35.3	34.6	33.2	34.3
Sottoistruiti	18.0	17.8	19.1	18.3
Pariistruiti	46.8	47.6	47.8	47.4
Over 49				
Sovraistruiti	19.5	20.1	21.3	20.3
Sottoistruiti	35.3	34.2	33.5	34.3
Pariistruiti	45.2	45.7	45.2	45.4

Fonte: Comunicazioni obbligatorie del MLPS integrate con altre fonti Istat

8 Nell'analisi sono stati considerati unicamente i flussi relativi alla stipula di contratti relativamente stabili nell'anno da parte delle imprese con almeno un addetto: ovvero i contratti aperti ma non conclusi nel corso dell'anno, i contratti a tempo indeterminato aventi la durata minima di 6 mesi, i contratti di durata superiore ai 12 mesi a prescindere dalla tipologia di contratto. I dati utilizzati provengono dalle Comunicazioni obbligatorie del Mlps integrate con un'altra fonte Istat Asia Occupazione. Il titolo di studio è di provenienza Istat.

9 Le professioni del commercio e servizi si riferiscono al grande gruppo 5 della CP2011, e quelle qualificate ai grandi gruppi 1, 2 e 3.

10 La sovra/sotto-istruzione è qui codificata come una variabile dicotomica che assume valore 1 o 0 se il titolo conseguito dall'individuo assunto è, rispettivamente, superiore o inferiore a quello modale (cioè più frequente) detenuto dagli individui assunti nello stesso anno e nella medesima classe professionale (quest'ultima individuata secondo la classificazione CP2011 a 2 digit).

11 Si veda a tale proposito l'approfondimento contenuto nel capitolo 2 di questo Rapporto.

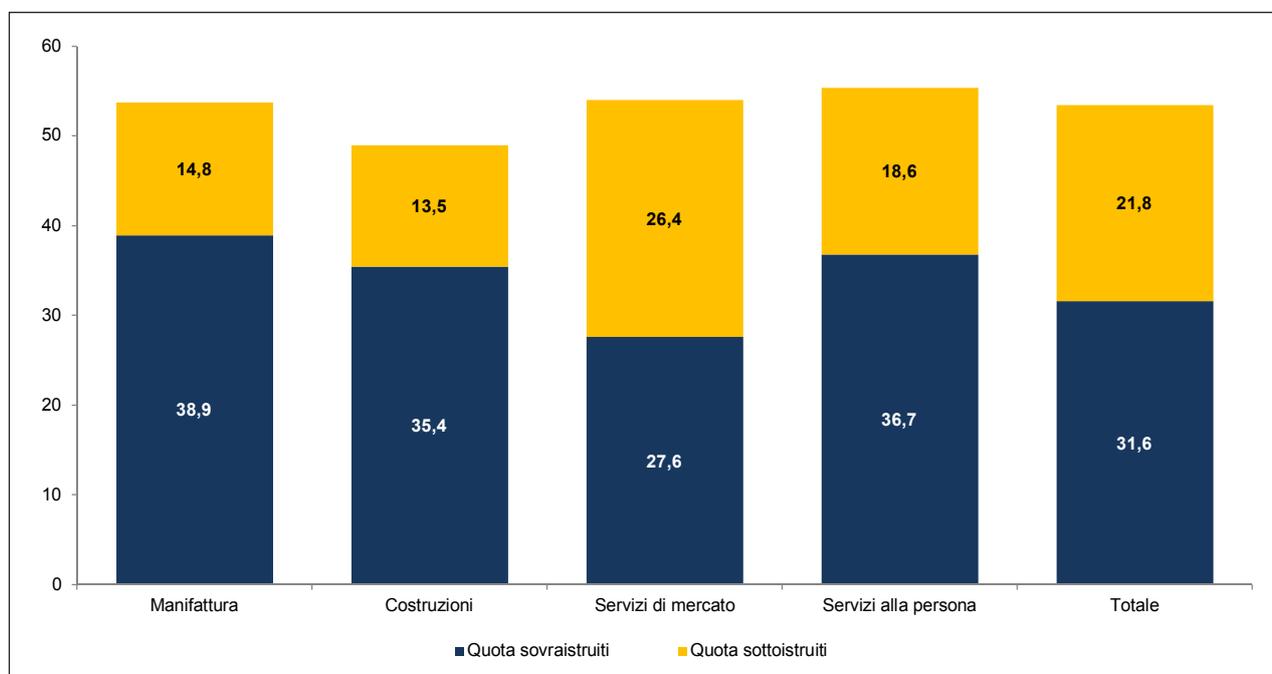
Distinguendo i flussi per età degli assunti, per gli under 29 (che rappresentano il 37,5% del totale delle assunzioni del triennio considerato), è preponderante la quota dei sovraistruiti (34,3%) rispetto a quella di sottoistruiti (18,3%), laddove per gli assunti over 49 anni (il 15% del totale assunzioni) l'importanza relativa dei due indicatori si inverte (Tavola 3.1).

Tali tendenze suggeriscono, da un lato, il permanere della scarsa vivacità di domanda di lavoro qualificato da parte delle imprese, dall'altro l'aumento del flusso in entrata dei più istruiti nel mercato del lavoro che può comportare una sorta di concorrenza al "ribasso", con i laureati che occupano i posti dei diplomati, e questi ultimi le professioni a più bassa qualifica.

D'altro canto, la relativa scarsità di assunzioni di lavoratori sovraistruiti (20,3%) "anziani" rivela un effetto coorte del lato dell'offerta di lavoro. È meno probabile, infatti, che gli over 49 sul mercato del lavoro siano in possesso di elevati titoli di studio, ma è per contro verosimile che abbiano terminato il proprio corso di studi molto tempo prima rispetto al momento dell'assunzione e che il bagaglio di competenze posseduto provenga soprattutto dalla vita professionale precedente. D'altro canto, dal lato della domanda di lavoro, è verosimile che le imprese si rivolgano alla forza lavoro meno giovane per ricoprire posizioni che non richiedono alti titoli di studio, ma piuttosto abilità acquisite nel corso dell'esperienza professionale passata.

Rispetto alla produttività d'impresa, si rivela una quota di sovraistruiti lievemente maggiore per le imprese a bassa produttività¹² – le quali, presumibilmente, non richiedendo alti titoli di studio, hanno avuto a disposizione un eccesso di offerta di competenze – in confronto a quella riferita alle più produttive (32,9% e 31,5%, rispettivamente). Specularmente, la diffusione della sottoistruzione nella forza lavoro assunta è minore per le imprese a più alta produttività (21,1% rispetto a 22,7%).

Figura 3.9 Disallineamento formativo per macrosettore delle imprese. Anni 2014-2016 (valori percentuali)



Fonte: Comunicazioni obbligatorie del MLPS integrate con altre fonti Istat

¹² Le imprese relativamente più e meno produttive sono definite come quelle contraddistinte da una produttività del lavoro (in termini di valore aggiunto per addetto) rispettivamente, superiore al terzo quartile e inferiore al primo quartile della distribuzione della produttività all'interno del settore di appartenenza (individuato a sua volta a livello di divisione Ateco 2007 a 2 cifre).

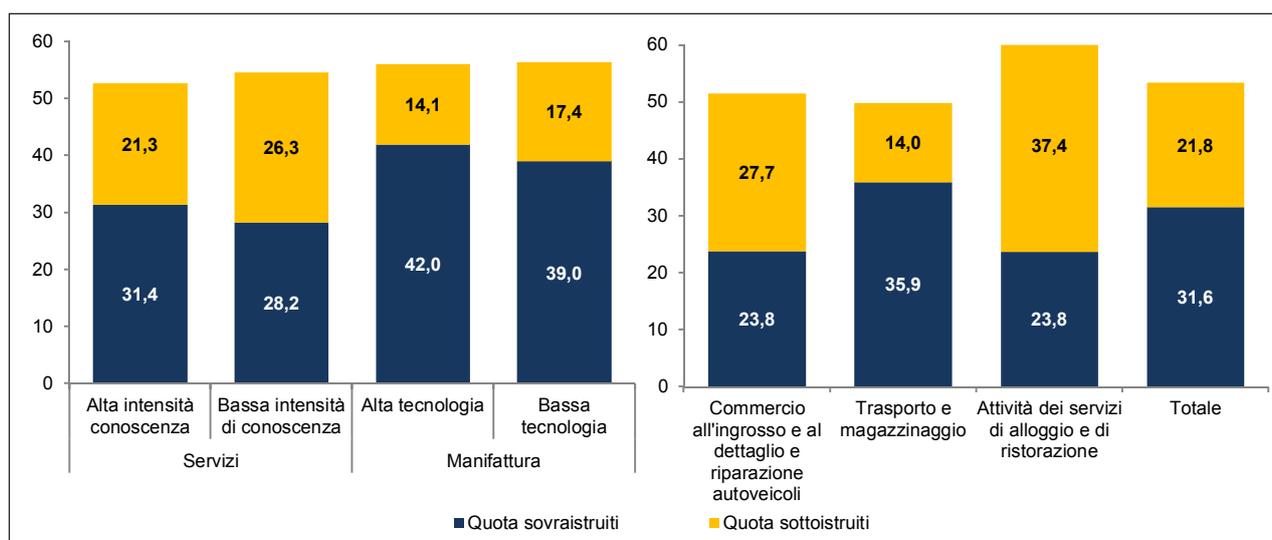
Una sintetica valutazione della distribuzione del disallineamento tra i macrosettori della nostra economia (Figura 3.9) evidenzia, allo stesso tempo, un'alta concentrazione di sovraistruzione e una bassa incidenza della sottoistruzione, nei comparti del manifatturiero, delle costruzioni e dei servizi alla persona – settori nei quali la maggior parte delle imprese sono indirizzate verso la produzione di beni relativamente meno tecnologici e innovativi – laddove nel settore dei servizi di mercato la diffusione della sovraistruzione è sotto la media. In generale, per la maggioranza delle imprese operanti nei settori della manifattura e delle costruzioni, è verosimile che i due fenomeni siano il risultato di una maggior diffusione di domanda di lavoro a bassa qualifica soddisfatta sia da personale ad alta qualifica (da cui l'exploit della quota di sovraistruiti) che da forza lavoro a qualifica bassa la quale però risulta adeguata (da qui la più bassa incidenza di sottoistruiti).

Distinguendo i settori in base all'intensità di conoscenza (servizi) e di contenuto tecnologico (manifattura)¹³, la sottoistruzione è relativamente più diffusa tra le imprese che hanno creato occupazione nel settore dei servizi a bassa intensità di conoscenza (26,3%) e nella manifattura a bassa tecnologia (17,4%) rispetto ai settori relativamente più tecnologici (14,1%) e ad alto capitale umano (21,3%), il che denota una più elevata capacità/volontà di attrarre i lavoratori relativamente più istruiti da parte di queste imprese (Figura 3.10).

Nella Figura 3.11 si riporta la distribuzione del fenomeno del disallineamento formativo per alcuni servizi di mercato a bassa intensità di conoscenza la cui dinamica è tuttavia sensibile alle fasi di svolta del ciclo economico. Risulta confermata la tendenza a un generale "disinvestimento" nel capitale umano in settori già a bassa intensità di conoscenza (commercio e servizi di alloggio e ristorazione). La difformità del comparto del trasporto e magazzinaggio – per cui la quota di sovraistruiti è superiore alla media mentre quella dei sottoistruiti è nettamente inferiore – si deve in parte all'inclusione in essa di due divisioni (trasporto marittimo e trasporto terrestre) ad alta intensità di conoscenza, in parte al fatto che si intercettano realtà lavorative che domandano forza lavoro scarsamente formata.

Figura 3.10 Disallineamento formativo per intensità di tecnologia/conoscenza del settore dell'impresa. Anni 2014-2016 (valori percentuali)

Figura 3.11 Disallineamento formativo per alcuni settori dei servizi di mercato. Anni 2014-2016 (valori percentuali)



Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

¹³ In base alla classificazione ATECO 2007 a 2 digit, i servizi ad alta intensità di conoscenza includono le divisioni 50-51, 58-63, 64-66, 69-75, 78, 80 e 84-93; quelli a bassa intensità di conoscenza includono le divisioni 45-47, 49, 52-53, 55-56, 68, 77, 79, 81-82, 94-96, 97-99. I settori manifatturieri ad alta tecnologia comprendono le divisioni 21 e 26, quelli a bassa tecnologia comprendono le divisioni dalla 10 alla 18 e 31-32.

D'altra parte, la maggior diffusione del fenomeno della sovraistruzione nei settori a più alta intensità di conoscenza (31,4%) e tecnologia (42%) si può leggere, di nuovo, come il sovrapporsi di due fenomeni: l'eccesso di offerta di capitale umano che il nostro sistema produttivo non riesce completamente ad assorbire e la maggior capacità relativa delle imprese che operano in tali settori di attrarre professionalità qualificate nell'ottica di una ricaduta positiva strategica della relativa performance lavorativa.

Nell'insieme, all'interno del sistema produttivo italiano sembra emergere dunque una tendenza verso una divaricazione, anche negli investimenti in capitale umano, tra settori a tecnologia/conoscenza più e meno avanzata; una tendenza che, soprattutto alla luce dei nuovi fattori di competitività ricordati all'inizio del paragrafo, potrebbe ostacolare il nostro comparto produttivo nel posizionarsi su sentieri di crescita più robusti.

Riferimenti bibliografici

Becker, G.S. 1964. *Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. University of Chicago Press, Chicago.

Istat. 2016a. *Rapporto sulla competitività dei settori produttivi*. Febbraio, in www.istat.it/it/archivio/197346.

Istat. 2016b. *Rapporto annuale – La situazione del paese*. Cap. 4. Roma, in www.istat.it/it/archivio/185497.

Istat. 2018a. *Rapporto sulla competitività dei settori produttivi*. Marzo, in www.istat.it/it/archivio/212438.

Istat. 2018b. *Il mercato del lavoro*. Statistica Flash. Dicembre, in www.istat.it/it/archivio/224910.

Istat, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Inps, Inail, Anpal. 2017 *Il mercato del lavoro – Verso una lettura integrata*. Cap. 1. Roma, in www.istat.it/it/archivio/213888.

CAPITOLO 4

L'UTILIZZO DELLE AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE A SOSTEGNO DELL'OCCUPAZIONE DA PARTE DELLE IMPRESE¹

Il capitolo affronta il tema delle agevolazioni contributive alle imprese finalizzate al sostegno dell'occupazione dipendente a tempo indeterminato mediante la riduzione del costo del lavoro. L'analisi è condotta a partire dai dati resi disponibili da alcune fonti Inps sui cinque principali incentivi di questi ultimi anni: Bonus "Giovannini" (d.l. 76/2013); Esonero triennale 2015 (legge 190/2014); Esonero biennale 2016 (legge 208/2015); Esonero strutturale 2018 per i giovani (legge 205/2017); Programma Garanzia Giovani. Gli obiettivi conoscitivi riguardano, da un lato, l'incidenza delle agevolazioni sui flussi di assunzioni/trasformazioni di rapporti di lavoro e sul relativo monte contributivo e, dall'altro, la loro distribuzione tra le aziende tenendo conto delle loro caratteristiche strutturali.

Nel complesso, si riscontra una significativa variabilità dell'incidenza degli eventi agevolati sul totale degli eventi di assunzione e trasformazione a tempo indeterminato: dal 16% del 2014 al 61% del 2015 per poi scendere al minimo del 10% del 2017; nel 2018 (primi nove mesi) si registra una risalita (circa il 15%). Generalmente l'incidenza delle agevolazioni è più elevata per le trasformazioni, con il massimo raggiunto nel 2015 in cui ne sono state agevolate il 76%.

La diversa "generosità" dello sgravio tra i cinque programmi, l'eterogenea complessità delle procedure e dei requisiti di accesso nonché la diversa platea, sono all'origine dell'ampia divergenza degli importi mobilitati: mentre infatti l'esonero triennale del 2015 e l'esonero biennale del 2016 hanno mobilitato, a favore delle imprese, risorse misurabili in miliardi di euro, il Bonus "Giovannini" si è attestato al di sotto dei 100 milioni di euro e "Garanzia Giovani" risultava intervenuta, fino alla metà del 2018, con circa 300 milioni. In assoluto l'esonero triennale del 2015 risulta di gran lunga il programma che ha avuto l'impatto più rilevante. Le attivazioni agevolate hanno spinto il numero complessivo di attivazioni (2,5 milioni) a un livello molto più elevato rispetto agli anni sia precedenti che successivi.

Nel periodo 2015-2017 – per il quale i cinque programmi rappresentano la quasi totalità delle agevolazioni ai rapporti di lavoro a tempo indeterminato – oltre un terzo delle aziende con dipendenti a tempo indeterminato risulta interessato da almeno un rapporto di lavoro agevolato. Tali agevolazioni hanno corrisposto a una riduzione media di poco più del 5% dei contributi totali che le imprese avrebbero dovuto versare, con un importo medio su base annua per ciascun dipendente incentivato intorno ai 4 mila euro annui; l'incidenza sul monte contributivo medio per dipendente delle aziende incentivate è di circa il 40%. A livello territoriale emerge la sovra-concentrazione delle agevolazioni nelle regioni meridionali: il Mezzogiorno ha utilizzato il 25% dell'importo totale delle agevolazioni mentre pesa per il 19% sull'occupazione dipendente totale. Tra i settori di attività economica, una specializzazione relativa è riscontrabile soprattutto per le costruzioni (11% sulle agevolazioni a fronte del 6% sull'occupazione) e in parte per il commercio (18% a fronte del 15%). Se la quota di aziende incentivate è più elevata tra le aziende maggiori (nel 2016 di queste l'85% beneficiava di almeno un lavoratore incentivato), il ricorso alle agevolazioni è prevalente nelle piccole imprese: quelle sotto i dieci dipendenti assorbono il 40% delle agevolazioni complessive pesando per il 28% sul totale, mentre per le imprese con oltre 250 dipendenti questi valori sono rispettivamente il 14% e il 31%.

Il primo paragrafo definisce le domande di ricerca e riporta uno schema delle principali caratteristiche dei cinque incentivi presi in esame. Il secondo paragrafo analizza i dati complessivi in relazione all'impatto dei cinque programmi di agevolazioni. Il terzo paragrafo approfondisce le differenze per area geografica, dimensione di impresa e settore di attività. Il quarto paragrafo effettua un confronto sui requisiti richiesti per l'esonero triennale del 2015, quello biennale del 2016 e l'esonero strutturale giovani del 2018. Infine, nel quinto paragrafo si traggono le prime conclusioni sugli effetti di questi incentivi.

¹ Il capitolo 4 è stato redatto da Leda Accosta, Bruno Anastasia, Saverio Bombelli, Carla Di Giacomo, Elisabetta Di Tommaso, Marco Giovannini, Giulio Mattioni.

4.1 Introduzione: il tema e gli obiettivi conoscitivi

Il tema del riordino delle agevolazioni contributive alle imprese finalizzate al sostegno dell'occupazione mediante riduzione del costo del lavoro viene ripetutamente posto all'ordine del giorno del dibattito pubblico. La costruzione di un completo quadro informativo sottostante è pertanto utile, valorizzando la disponibilità d'informazioni statistiche di dettaglio, sviluppata di recente.

In modo particolare risulta utile analizzare la dimensione – e quindi l'impatto – degli incentivi considerando non solo variabili di tipo macro (numerosità degli eventi incentivati, incidenza sugli eventi totali, importo complessivo degli incentivi etc.) ma anche la specifica rilevanza per ciascuna singola impresa, in modo da evidenziarne la relazione con le diverse strategie aziendali di *recruitment*, più o meno "orientate" a internalizzare gli incentivi al fine di ridurre il costo aziendale del lavoro.

Gli obiettivi conoscitivi vertono, in sostanza, da un lato sull'incidenza delle agevolazioni sui flussi di attivazione² (assunzioni e trasformazioni) di rapporti di lavoro e sul relativo monte contributivo, dall'altro sulla loro distribuzione tra le aziende, tenendo conto della classe dimensionale, della localizzazione e del settore economico di appartenenza.

Questo capitolo esamina uno specifico gruppo di agevolazioni contributive: quelle nazionali – valide cioè sull'intero territorio nazionale – finalizzate a far crescere l'occupazione a tempo indeterminato (si escludono dunque dall'analisi tutti gli incentivi regionali, inclusi quelli gestiti a livello nazionale ma segmentati territorialmente). In particolare, si analizzano cinque incentivi sui quali negli anni recenti è stata appuntata l'attenzione: Bonus "Giovannini" (d.l. 76/2013); Esonero triennale 2015 (legge 190/2014); Esonero biennale 2016 (legge 208/2015); Esonero strutturale 2018 per i giovani (legge 205/2017); Programma Garanzia Giovani che include 4 misure di incentivazione, successivamente predisposte nel periodo esaminato, con marginali differenziazioni nel loro disegno (Bonus, Superbonus, programma "Occupazione giovani" e programma "Occupazione Neet").

Le caratteristiche istituzionali di ciascun programma analizzato – beneficiari e destinatari, requisiti, misura e durata – sono analiticamente esposte nel Prospetto 4.1, dove si dà conto anche del costo annuo (per lo Stato) dell'agevolazione riconosciuta (dati disponibili fino al 2017). I programmi si distinguono sotto vari aspetti, tra cui di rilievo risultano:

- a. l'età dei destinatari: il Bonus "Giovannini" è limitato alla classe 18-29 anni e lo stesso vale per le varie misure del Programma "Garanzia Giovani"; quanto all'esonero strutturale giovani esso per il 2018 era previsto fino ai 35 anni; tale limite è stato confermato per il biennio 2019-2020 dalla legge 96/2018;
- b. il condizionamento alla crescita occupazionale dell'impresa: è il caso del "Bonus Giovannini" mentre gli altri programmi analizzati non prevedevano tale clausola, nonostante varie ipotesi in tal senso fossero state affacciate anche nel dibattito parlamentare;
- c. l'entità dello sgravio: si va da importi che rasentano lo sgravio contributivo totale (almeno fino ad un certo importo delle retribuzioni pro capite), come nel caso dell'esonero triennale, a importi di consistenza più che dimezzata (l'esonero biennale);
- d. la regolazione finanziaria: per il Programma "Garanzia Giovani" l'erogazione degli incentivi avviene nei limiti dello stanziamento previsto;
- e. la cumulabilità: "Garanzia Giovani", ad esempio, poteva sommarsi all'esonero triennale.

² Con "attivazioni" si intende la somma di assunzioni a tempo indeterminato e trasformazioni da tempo determinato in tempo indeterminato.

Da segnalare, infine, l'obiettivo congiunturale di gran parte degli incentivi osservati: il loro disegno (entità, durata) appare coerente con obiettivi di stimolo e rilancio. Nondimeno la reiterazione con continue modifiche e varianti di tali programmi evidenzia che il legislatore è alla ricerca perpetua di un assetto ottimo del disegno delle agevolazioni, in grado di contemperare obiettivi congiunturali (di stimolo) e obiettivi strutturali (di riduzione del costo del lavoro). L'esito del succedersi e del sovrapporsi di variegati programmi di agevolazione produce

Prospetto 4.1 I cinque programmi di incentivazione analizzati: caratteristiche istituzionali

INCENTIVO	Importo agevolazioni contributive a consuntivo (in milioni di euro)	Beneficiari	Destinatari	Rapporti incentivati
1. BONUS GIOVANNINI Incentivo sperimentale per assunzioni di under 30 (DL 76/2013, Circ. Inps n. 131/2013)	Anno 2013: 2,9 Anno 2014: 47,8 Anno 2015: 37,7 Anno 2016: 6,3 Anno 2017: 0,4	Datori di lavoro privati inclusa l'agricoltura	Giovani tra 18-29 anni	Assunzioni e trasformazioni a tempo indeterminato (anche a tempo parziale o in somministrazione). Spetta anche per le assunzioni in apprendistato. Avvenute dal 8/2013 al 6/2015
2. ESONERO TRIENNALE Esonero contributivo per nuove assunzioni a tempo indeterminato (L.190/2014 art.1 cc.118-124 - Circ. Inps n. 17/2015 e 178/2015 - Msg. n. 1144/2015)	Anno 2015: 2.223,7 Anno 2016: 6.359,7 Anno 2017: 5.415,8	Datori di lavoro privati inclusa l'agricoltura, e alcune categorie di enti pubblici	Tutti	Assunzioni e trasformazioni a tempo indeterminato (anche a tempo parziale o in somministrazione). Avvenute dal 1/2015 al 12/2015
3. ESONERO BIENNALE Esonero contributivo per nuove assunzioni a tempo indeterminato (L.208/2015 art.1 cc 178 e seguenti - Circ. Inps n. 57/2016)	Anno 2016: 354,8 Anno 2017: 968,3	Datori di lavoro privati inclusa l'agricoltura, e alcune categorie di enti pubblici	Tutti	Assunzioni e trasformazioni a tempo indeterminato (anche a tempo parziale o in somministrazione). Avvenute dal 1/2016 al 12/2016
4. ESONERO STRUTTURALE GIOVANI Esonero contributivo per nuove assunzioni a tempo indeterminato (L.205/2017 art.1 cc 100-114 - Circ. Inps n. 40/2018)		Datori di lavoro privati inclusa l'agricoltura, e alcune categorie di enti pubblici	Giovani che non abbiano compiuto i 30 anni di età, fino a 35 anni limitatamente al triennio 2018-2020	Assunzioni e trasformazioni a tempo indeterminato (anche a tempo parziale o in somministrazione). Avvenute dal 1/2018
5.1. GARANZIA GIOVANI - 1 Incentivo per Occupazione giovani iscritti al Programma Operativo nazionale garanzia Giovani (D.D. MLPS 8 agosto 2014 Circ. INPS n. 118/2014 Msg. n. 9956/2014)	Anno 2015: 17,2 Anno 2016: 108,0 Anno 2017: 59,6	Datori di lavoro privati inclusa l'agricoltura	Giovani aderenti al Programma Garanzia Giovani	Assunzioni a tempo indeterminato, determinato anche a tempo parziale, inclusi i rapporti in apprendistato professionalizzante e in somministrazione. Spetta anche in caso di trasformazione. Avvenute dal 1/5/2014 al 1/1/2017
5.2. GARANZIA GIOVANI - 2 Super Bonus Occupazione - trasformazione tirocini (D.D. 3 febbraio 2016 Circ. INPS n. 89/2016)	Anno 2016: 26,8 Anno 2017: 48,9	Datori di lavoro privati inclusa l'agricoltura	Giovani che abbiano svolto o stiano svolgendo un tirocinio extra curriculare finanziato nell'ambito del Programma Garanzia Giovani	Assunzioni a tempo indeterminato, inclusi i rapporti in apprendistato professionalizzante e in somministrazione. Avvenute dal 1/3/2016 al 31/12/2016
5.3. GARANZIA GIOVANI - 3 Incentivo Occupazione Giovani (D.D. n. 394 del 2 dicembre 2016 Circ. INPS n. 40/2017)	Anno 2017: 46,2	Datori di lavoro privati inclusa l'agricoltura	Giovani aderenti al Programma Garanzia Giovani	Assunzioni a tempo indeterminato, determinato anche a tempo parziale, inclusi i rapporti in apprendistato professionalizzante e in somministrazione. Avvenute dal 1/1/2017 al 31/12/2017
5.4. GARANZIA GIOVANI - 4 Incentivo Occupazione NEET del Programma Operativo Giovani (Decreto Direttoriale Anpal 3/2018 Circ. Inps n. 48/2018)		Datori di lavoro privati inclusa l'agricoltura	Giovani aderenti al Programma Garanzia Giovani	Assunzioni a tempo indeterminato anche a tempo parziale, inclusi i rapporti in apprendistato professionalizzante e in somministrazione. Avvenute dal 1/2018 al 12/2018

Prospetto 4.1 segue I cinque programmi di incentivazione analizzati: caratteristiche istituzionali

INCENTIVO	Requisiti datore di lavoro	Requisiti lavoratore	Misura	Durata
1. BONUS GIOVANNINI Incentivo sperimentale per assunzioni di under 30 (DL 76/2013, Circ. Inps n. 131/2013)	Regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale (DURC) Realizzazione e mantenimento dell'incremento netto dell'occupazione (*)	Privi di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi oppure privi di diploma di scuola media superiore o professionale	Incentivo pari a un 1/3 della retribuzione mensile lorda imponibile con un massimo mensile di 650 euro	18 mesi per le assunzioni, 12 mesi per le trasformazioni
2. ESONERO TRIENNALE Esonero contributivo per nuove assunzioni a tempo indeterminato (L.190/2014 art.1 cc.118-124 - Circ. Inps n. 17/2015 e 178/2015 - Msg. n. 1144/2015)	Regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale (DURC)	Privi di impiego a tempo indeterminato nei 6 mesi precedenti l'assunzione con qualsiasi datore di lavoro o nei tre mesi antecedenti la data di entrata in vigore della legge con soggetti collegati al datore di lavoro che effettua l'assunzione	Esonero totale dei contributi previdenziali (esclusi i premi e contributi Inal) con un massimo annuo di 8.060 euro	36 mesi
3. ESONERO BIENNALE Esonero contributivo per nuove assunzioni a tempo indeterminato (L.208/2015 art.1 cc 178 e seguenti - Circ. Inps n. 57/2016)	Regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale (DURC)	Privi di impiego a tempo indeterminato nei 6 mesi precedenti l'assunzione con qualsiasi datore di lavoro o nei tre mesi antecedenti la data di entrata in vigore della legge con soggetti collegati al datore di lavoro che effettua l'assunzione e che non abbiano avuto un precedente rapporto incentivato con esonero triennale	Esonero del 40% dei contributi previdenziali (esclusi i premi e contributi Inal) con un massimo annuo di 3.250 euro	24 mesi
4. ESONERO STRUTTURALE GIOVANI Esonero contributivo per nuove assunzioni a tempo indeterminato Esonero contributivo per nuove assunzioni a tempo indeterminato (L.205/2017 art.1 cc 100-114 - Circ. Inps n. 40/2018)	Regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale (DURC). Assenza di licenziamenti nei sei mesi precedenti l'evento agevolato	Per la prima assunzione incentivata, assenza di rapporti a tempo indeterminato nel corso dell'intera vita lavorativa	Esonero dei contributivi previdenziali (esclusi i premi e contributi Inali) con un massimo annuo di 3.000 euro, riparametrato e applicato su base mensile nella misura del 50% per nuove assunzioni a tempo indeterminato (GECO) o mantenimento in servizio dopo un periodo di apprendistato (GAPP), e del 100% per assunzioni a tempo indeterminato di giovani che abbiano svolto attività di alternanza scuola lavoro o periodi di apprendistato (GALT)	36 mesi per GECO e GALT; 12 mesi per GAPP. Requisito della portabilità dell'incentivo: utilizzabile per i mesi residui con altro datore di lavoro e senza requisito anagrafico
5.1. GARANZIA GIOVANI - 1 Incentivo per Occupazione giovani iscritti al Programma Operativo nazionale garanzia Giovani (D.D. MLPS 8 agosto 2014 Circ. INPS n. 118/2014 Msg. n. 9956/2014)	Regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale (DURC). Realizzazione e mantenimento dell'incremento netto dell'occupazione per le aziende che fruiscono degli importi oltre i limiti degli aiuti de minimis	Isritti al Programma Garanzia Giovani, se l'età è inferiore a 18 anni deve essere assolto il diritto dovere all'istruzione e formazione	Dipende dalla classe di profilazione attribuita al giovane e dal contratto di lavoro concluso	12 mesi per assunzioni a tempo indeterminato. L'incentivo può essere fruito al massimo entro il 29/2/2018. L'incentivo può essere sospeso in caso di maternità obbligatoria
5.2. GARANZIA GIOVANI - 2 Super Bonus Occupazione – trasformazione tirocini (D.D. 3 febbraio 2016 Circ. INPS n. 89/2016)	Regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale (DURC). Realizzazione e mantenimento dell'incremento netto dell'occupazione per le aziende che fruiscono degli importi oltre i limiti degli aiuti de minimis.	Isritti al Programma Garanzia Giovani, se l'età è inferiore a 18 anni deve essere assolto il diritto dovere all'istruzione e formazione	Dipende dalla classe di profilazione attribuita al giovane	12 mesi. L'incentivo può essere fruito al massimo entro il 29/2/2018. L'incentivo può essere sospeso in caso di maternità obbligatoria
5.3. GARANZIA GIOVANI - 3 Incentivo Occupazione Giovani (D.D. n. 394 del 2 dicembre 2016 Circ. INPS n. 40/2017)	Regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale (DURC). Realizzazione e mantenimento dell'incremento netto dell'occupazione per le aziende che fruiscono degli importi oltre i limiti degli aiuti de minimis	Isritti al Programma Garanzia Giovani, se l'età è inferiore a 18 anni deve essere assolto il diritto dovere all'istruzione e formazione	8.060 euro per contratti a tempo indeterminato 4.030 euro per i contratti a tempo determinato	Massimo 12 mesi. L'incentivo può essere fruito al massimo entro il 29/2/2019. L'incentivo può essere sospeso in caso di maternità obbligatoria.
5.4. GARANZIA GIOVANI - 4 Incentivo Occupazione NEET del Programma Operativo Giovani (Decreto Direttoriale Anpal 3/2018 Circ. Inps n. 48/2018)	Regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale (DURC). Realizzazione e mantenimento dell'incremento netto dell'occupazione ¹ per le aziende che fruiscono degli importi oltre i limiti degli aiuti de minimis	Isritti al Programma Garanzia Giovani, se l'età è inferiore a 18 anni deve essere assolto il diritto dovere all'istruzione e formazione	Misura massima annua pari a 8.060 euro	12 mesi. L'incentivo può essere fruito al massimo entro il 29/2/2020. L'incentivo può essere sospeso in caso di maternità obbligatoria

* L'incentivo spetta a condizione che l'assunzione (ovvero la trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine) determini un incremento netto dell'occupazione rispetto alla media dei lavoratori occupati nell'anno precedente l'assunzione stessa (ovvero nell'anno precedente la decorrenza della trasformazione a tempo indeterminato); è altresì necessario che tale incremento sia mantenuto (anche per un valore differenziale diverso dall'originario) per ogni mese di calendario di vigenza dell'incentivo.

l'inevitabile difficoltà, per le imprese destinatarie, a disporre di un quadro chiaro e stabile tanto degli adempimenti amministrativi cui devono ottemperare quanto delle opportunità cui possono accedere.

L'analisi è condotta a partire dai dati di diverse fonti Inps (Osservatorio Precariato, Osservatorio imprese, ecc.), che fornisce evidenza statistica di tutti i rapporti di lavoro agevolati al momento della loro costituzione o della trasformazione da tempo determinato in indeterminato nonché delle assunzioni e trasformazioni incentivate.

4.2 L'impatto dei cinque programmi di agevolazioni a tempo indeterminato: i dati complessivi

Nel complesso, si riscontra una significativa variabilità dell'incidenza degli eventi agevolati sul totale degli eventi di assunzione e trasformazione a tempo indeterminato. Si va, infatti, dal 16% del 2014 al 61% del 2015 per poi scendere fino al minimo del 10% del 2017; nel 2018 (primi nove mesi) si registra una risalita con una quota complessiva di eventi incentivati attorno al 15% (Tavola 4.1). Generalmente l'incidenza delle agevolazioni è più elevata per le trasformazioni (il massimo è stato registrato nel 2015 con il 76% di trasformazioni agevolate) che per le assunzioni.

La diversa "generosità" dello sgravio, l'eterogenea complessità delle procedure e dei requisiti di accesso nonché la diversa definizione della platea sono all'origine dell'ampia divergenza, tra i cinque programmi, degli importi mobilitati: mentre infatti l'esonero triennale del 2015 e l'esonero biennale del 2016 hanno mobilitato, a favore delle imprese, risorse misurabili in miliardi di euro, il "Bonus Giovannini" si è attestato a consuntivo al di sotto dei 100 milioni di euro e "Garanzia Giovani" risultava intervenuta, fino alla metà del 2018, con circa 300 milioni.

Tutti gli anni osservati si caratterizzano, con riferimento ai rapporti di lavoro a tempo indeterminato, da un diverso programma di agevolazione "dominante": nel 2014 le 243 mila attivazioni (assunzioni e trasformazioni) a tempo indeterminato erano dovute soprattutto alla l. 407/1990 (destinatari i disoccupati da almeno 24 mesi); nel 2015 le attivazioni a tempo indeterminato raggiungono il livello massimo (1 milione 526 mila unità) trainate dall'esonero triennale varato con la legge di stabilità 2015; nel 2016 le attivazioni agevolate scendono a meno della metà (636 mila unità) in virtù del diverso effetto dell'esonero biennale varato con la legge di stabilità 2016; nel 2017 il numero di attivazioni agevolate è molto contenuto (139 mila unità) anche perché sostenuto essenzialmente da un programma delimitato territorialmente (Occupazione Sud, previsto dalla legge di stabilità 2017). Nel 2018, infine, l'esonero strutturale giovani (limitato agli under 35) si affianca ad Occupazione Sud e, con il contributo anche di altri programmi (Garanzia Giovani etc.), spiega il recupero delle attivazioni agevolate, stimabili attorno alle 250-270 mila unità, se i dati del quarto trimestre non si discosteranno eccessivamente dai trimestri precedenti.

L'esonero triennale varato per il 2015 risulta di gran lunga il programma che ha avuto l'impatto più rilevante: le attivazioni agevolate hanno spinto il numero complessivo di attivazioni (2,5 milioni) a un livello molto più elevato rispetto sia agli anni precedenti che a quelli successivi.³ L'alto volume di flussi di attivazioni si è riflesso chiaramente nella dinamica delle posizioni di lavoro a tempo indeterminato, che variano in dipendenza dalla somma algebrica tra attivazioni e cessazioni. A fronte di un volume di cessazioni tendenzialmente stabile,

³ Sulla base dei dati attualmente disponibili (aggiornati a novembre) si può stimare che il 2018 si concluderà con un numero complessivo di attivazioni a tempo indeterminato attorno a 1,7 milioni.

Tavola 4.1 Assunzioni a tempo indeterminato e trasformazioni da tempo determinato in indeterminato, agevolate e non. Gennaio 2014-Settembre 2018 (valori assoluti in euro e valori percentuali)

	Disoccupati di lunga durata (l. 407)	Esonero triennale	Esonero biennale	Occupazione sud	Esonero giovani	Altro (Bonus Giovannini, Garanzia Giovani etc.)	TOTALE AGEVOLATE	Nessuna agevolazione	TOTALE	QUOTA AGEVOLATE
Assunzioni										
2014	195.041					26.620	221.661	994.508	1.216.169	18,2
2015		1.111.758				9.288	1.121.046	835.674	1.956.720	57,3
2016			402.421			15.366	417.787	818.086	1.235.873	33,8
2017				80.447		29.806	110.253	1.029.327	1.139.580	9,7
2018*				54.341	48.914	19.273	122.528	819.856	942.384	13,0
Trasformazioni da tempo determinato										
2014	3.791					17.914	21.705	291.164	312.869	6,9
2015		397.782				7.620	405.402	128.900	534.302	75,9
2016			207.935			9.921	217.856	126.952	344.808	63,2
2017				23.589		5.090	28.679	263.112	291.791	9,8
2018*				22.570	40.259	6.199	69.028	277.924	346.952	19,9
Totale										
2014	198.832					44.534	243.366	1.285.672	1.529.038	15,9
2015		1.509.540				16.908	1.526.448	964.574	2.491.022	61,3
2016			610.356			25.287	635.643	945.038	1.580.681	40,2
2017				104.036		34.896	138.932	1.292.439	1.431.371	9,7
2018*				76.911	89.173	25.472	191.556	1.097.780	1.289.336	14,9

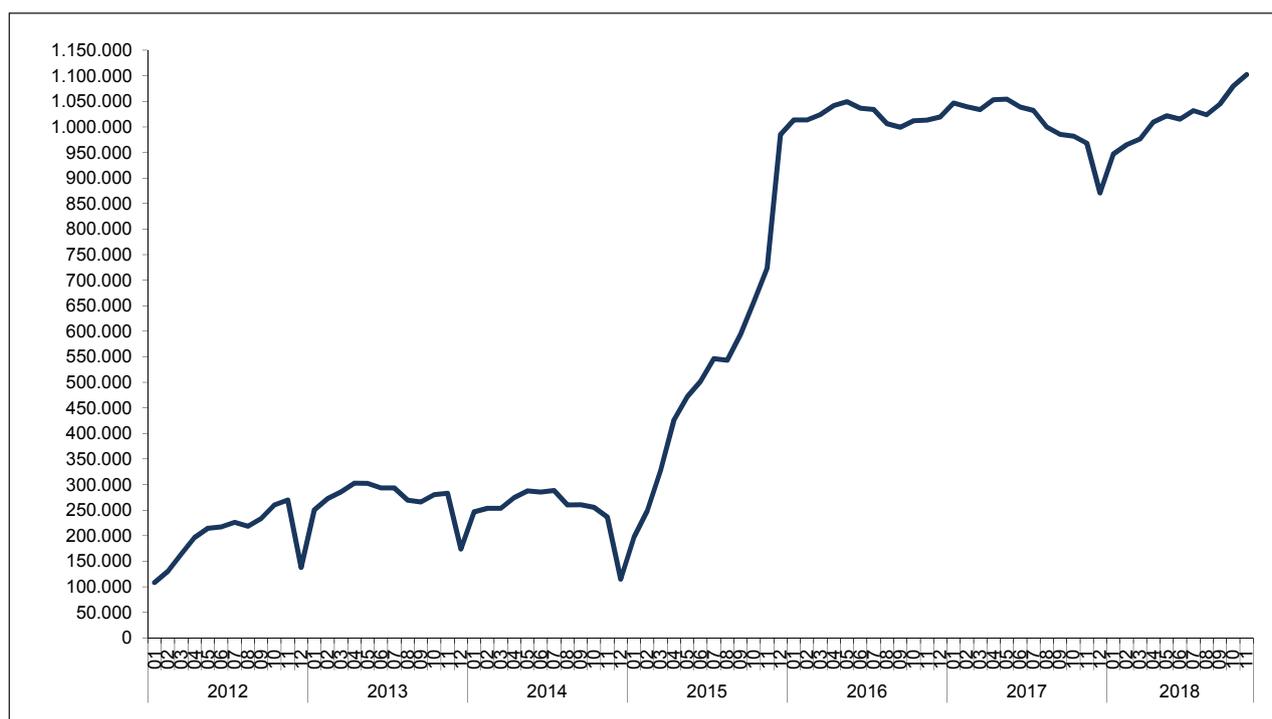
Fonte: Osservatorio Precariato - Il campo di osservazione è rappresentato dai lavoratori dipendenti privati esclusi lavoratori domestici e operai agricoli. Sono compresi i lavoratori degli enti pubblici economici. Dati provvisori elaborati a gennaio 2019

* Primi nove mesi.

le attivazioni del 2015 hanno determinato una forte crescita delle posizioni di lavoro a tempo indeterminato, pari a circa 900 mila unità rispetto alla fine del 2014 (Figura 4.1). Tale salto occupazionale, impensabile senza l'apporto della decontribuzione, è stato rafforzato sia dalla positiva evoluzione della congiuntura internazionale sia, per le imprese con oltre 15 dipendenti, dalla nuova regolazione dei licenziamenti introdotta dal Jobs Act (Decreto legislativo n. 23 del 4 marzo 2015).⁴ Anche le successive variazioni del volume di posizioni di lavoro a tempo indeterminato risultano almeno parzialmente correlabili alla dinamica dei flussi di rapporti agevolati, in flessione nel 2017 e di nuovo in crescita nel 2018.

Per un'analisi della rilevanza effettiva delle agevolazioni occorre tener conto, oltre che delle dimensioni dei flussi di rapporti che vi accedono, anche della loro durata. Per questo le agevolazioni, sia distintamente per ciascun programma analizzato sia nel loro complesso, per le aziende e per i dipendenti a tempo indeterminato considerano tutto il periodo in cui si dispiega il loro effetto (Tavola 4.2). Si dà conto, in altre parole, per ciascun anno, sia del numero di aziende che beneficiano di almeno un rapporto di lavoro agevolato sia del numero di lavoratori dipendenti che risultano agevolati (a prescindere dall'anno di inizio dell'agevolazione). Ciò consente di calcolare quante aziende, sul totale, risultano interessate da almeno un programma di agevolazione e analogamente quanti dipendenti a tempo indeterminato, sul relativo totale, ne risultano beneficiari.

⁴ Più articoli hanno approfondito gli effetti della nuova regolazione dei licenziamenti (Boeri e Garibaldi, 2018; Sestito e Viviano, 2016).

Figura 4.1 Posizioni lavorative dipendenti a tempo indeterminato (a) (variazioni mensili con base 1 gennaio 2012)

Fonte: Inps - Osservatorio sul precariato

(a) Esclusa agricoltura, pubblica amministrazione e lavoro domestico.

Nel periodo 2015-2017 – per il quale i cinque programmi rappresentano la quasi totalità delle agevolazioni ai rapporti di lavoro a tempo indeterminato – oltre un terzo delle aziende con dipendenti a tempo indeterminato, risulta interessata da almeno un rapporto di lavoro agevolato⁵: si va dal 34% del 2015 al 42% del 2016⁶, valore massimo perché in quest'anno si sono cumulated gli effetti dell'esonero triennale e dell'esonero biennale. Ma consistente è la quota di aziende, sempre superiore al 30%, interessate alle agevolazioni anche nel 2017 e nel 2018. Ovviamente la quota di dipendenti incentivati, sul totale dei dipendenti a tempo indeterminato, è inferiore: in ogni caso la punta massima è nel 2016 con il 17%. Nel 2017 la quota risulta scesa solo leggermente (14%), perché consistenti sono gli effetti di trascinamento dovuti ai rapporti attivati con incentivo negli anni precedenti: nel 2017, infatti, risulta assai ridotto il flusso di nuovi rapporti agevolati.

Tra i giovani under 30 la quota di dipendenti beneficiari di incentivo è più elevata del valore medio: nel 2016 raggiunge il 34% ma sono significativi anche i dati registrati per il 2015 (27%) e per il 2017 (26%). Ciò è dovuto a due fattori: a) l'esistenza di programmi specificamente dedicati ai giovani (Garanzia Giovani, bonus Giovannini); b) la fisiologica maggior incidenza dei giovani sui flussi, condizione per essere beneficiari delle agevolazioni⁷.

5 Può trattarsi di un rapporto di lavoro di nuova costituzione o di un rapporto attivato in precedenza e ancora beneficiario di incentivazione.

6 Non si può confrontare tale incidenza con quella esposta in tabella del biennio 2013-2014: in tale biennio infatti risultavano attivi altri programmi di agevolazione qui non considerati.

7 Per definizione la quota di agevolati è inferiore per le componenti maggiormente stabili dell'occupazione (per età o per altre caratteristiche individuali) perché le agevolazioni "premano" sempre i nuovi ingressi o, al massimo, i rapporti di lavoro iniziati da poco (le trasformazioni avvengono normalmente entro un anno dall'assunzione).

Tavola 4.2 Impatto dei cinque programmi di incentivo analizzati. Aziende con almeno un dipendente a tempo indeterminato incentivato e dipendenti a tempo indeterminato con incentivo. Gennaio 2013-Settembre 2018 (valori assoluti all'unità e valori percentuali)

ANNO	Valori assoluti			Valori percentuali		
	AZIENDE INCENTIVATE	DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO INCENTIVATI		AZIENDE INCENTIVATE/ TOTALE AZIENDE	DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO INCENTIVATI/TOTALE DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO	
		Totale	DI CUI: FINO A 29 ANNI		Totale	DI CUI: FINO A 29 ANNI
Bonus Giovannini						
2013	7.117	9.615	9.384	0,4	0,1	0,5
2014	14.366	21.846	20.101	0,8	0,2	1,2
2015	11.719	19.057	16.242	0,7	0,2	0,9
2016	2.880	4.850	4.031	0,2	0,0	0,2
2017	262	356	236	0,0	0,0	0,0
Esonero Triennale						
2015	562.068	1.509.540	455.514	32,7	12,9	25,5
2016	513.822	1.273.009	335.913	30,3	11,0	19,7
2017	420.177	976.463	215.318	24,5	8,6	13,3
2018*	340.444	746.024	133.485	20,0	n.d.	n.d.
Esonero Biennale						
2016	286.200	610.356	185.553	16,9	5,3	10,9
2017	255.197	508.832	135.678	14,9	4,5	8,4
2018*	193.586	363.385	80.319	11,4	n.d.	n.d.
Esonero Giovani strutturale						
2018*	42.047	89.173	65.862	2,5	n.d.	n.d.
Garanzia Giovani						
2015	14.175	19.593	18.878	0,8	0,2	1,1
2016	41.407	59.126	54.964	2,4	0,5	3,2
2017	53.194	78.029	72.191	3,1	0,7	4,4
2018*	43.237	63.176	57.977	2,5	n.d.	n.d.
Complesso⁽¹⁾						
2013	7.117	9.615	9.384	0,4	0,1	0,5
2014	14.366	21.846	20.101	0,8	0,2	1,2
2015	585.426	1.512.079	479.737	34,0	12,9	26,9
2016	704.833	1.931.642	575.907	41,5	16,6	33,7
2017	620.322	1.563.680	423.423	36,2	13,7	26,1
2018*	520.187	1.253.677	331.626	30,6	n.d.	n.d.

Fonte: Inps - Elaborazioni archivi aggiornati a gennaio 2019 - Il campo di osservazione è rappresentato dai lavoratori dipendenti privati esclusi lavoratori domestici e lavoratori agricoli.

* Primi nove mesi.

(1) Numero di aziende e lavoratori contati una sola volta nell'anno.

Considerando distintamente i cinque programmi, si conferma il particolare rilievo dell'esonero triennale del 2015: nell'anno iniziale ha interessato il 33% delle aziende e il 13% dei dipendenti a tempo indeterminato, e nel 2018 (anno di conclusione del periodo massimo di incentivazione pari a 3 anni) il 20% delle aziende (per i dipendenti l'ultimo dato disponibile è il 2017 e la quota è il 9%)⁸. Anche l'esonero biennale ha interessato una

⁸ L'incidenza dei dipendenti incentivati si riduce, lungo l'arco temporale di vigenza dell'agevolazione, non solo per la maturazione della scadenza triennale delle varie coorti di rapporti agevolati ma anche per la cessazione fisiologica dei rapporti di lavoro. Infatti anche i rapporti di lavoro incentivati diminuiscono via via per effetto delle diverse cause di cessazione (dimissioni, licenziamenti), che incidono particolarmente – come da fisiologia dei rapporti di lavoro – nel primo anno (e specificamente nei primi mesi). Per un'analisi dei tassi di sopravvivenza dei rapporti di lavoro esonerati, confrontati con gli analoghi tassi di rapporti di lavoro non esonerati cfr. Inps, XVI Rapporto annuale, Roma, luglio 2017, pp. 37-40.

quota rilevante di aziende: il 17% nel primo anno e il 15% nel secondo. Entrambi questi programmi sono giunti a conclusione nel corso del 2018. Per il Bonus "Giovannini" e la "Garanzia Giovani" le quote risultano sensibilmente più modeste: nel primo caso meno dell'1% le aziende coinvolte; per la "Garanzia Giovani" si è superato il 3% di aziende interessate solo nel 2017. Per questi due programmi l'incidenza dei dipendenti agevolati va rapportata al totale della corrispondente classe di età (che forma il perimetro dei potenzialmente beneficiari): il Bonus "Giovannini" ha interessato nel 2014 (anno di maggior utilizzo di tale programma) poco più dell'1% dei giovani occupati a tempo indeterminato mentre la Garanzia Giovani nel 2017 è arrivata al 4,4%.

Quanto pesano sul complesso dei contributi sociali dovuti dalle imprese i cinque programmi di agevolazioni analizzati? Nel 2016 l'incidenza delle agevolazioni ha dispiegato il suo massimo effetto (Tavola 4.3), quando le agevolazioni concesse con i cinque programmi considerati hanno corrisposto a una riduzione media di poco più del 5% dei contributi totali che le imprese avrebbero dovuto versare. Se invece consideriamo le sole aziende con almeno un rapporto di lavoro incentivato tale riduzione arriva, sempre per il 2016, a quasi il 7%.

L'importo medio su base annua per ciascun dipendente incentivato oscilla intorno ai 4 mila euro annui ed ha raggiunto il massimo nel 2015 (4.621 euro); l'incidenza sul monte contributivo medio per dipendente delle aziende incentivate oscilla intorno al 40% con la punta massima (44,2%) nel 2015.

Tavola 4.3 Impatto dei cinque programmi di incentivo analizzati, importi agevolati e incidenza sulle contribuzioni totali e sulle contribuzioni medie per dipendente incentivato. Gennaio 2013-Settembre 2018 (valori assoluti in euro e valori percentuali)

PROGRAMMI E IMPORTI	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Importi dei cinque programmi di agevolazione (importi in milioni di euro)						
Bonus Giovannini	7,0	52,0	33,7	5,0	0,5	
Esonero Triennale			2.871,2	5.772,0	4.581,4	2.042,2
Esonero Biennale				758,9	1.305,5	650,6
Esonero giovani						84,3
Garanzia Giovani			22,7	144,2	123,9	52,0
Importo totale delle agevolazioni	7,0	52,0	2.927,6	6.680,1	6.011,4	2.829,1
Monte contributivo (importi in milioni di euro)						
Monte contributivo totale	115.583,8	116.544,1	121.217,8	126.282,3	129.863,2	116.083,1
Monte contributivo delle aziende incentivate	1.917,0	3.318,9	83.559,7	96.367,8	98.672,4	85.964,9
Indicatori (importi in euro)						
Incidenza dei 5 programmi di incentivazione (quota agevolazioni su monte contributivo totale)	0,0	0,0	2,4	5,3	4,6	2,4
Incidenza complessiva dei 5 programmi di incentivazione (quota agevolazioni su monte contributivo delle aziende incentivate)	0,4	1,6	3,5	6,9	6,1	3,3
Importo medio della contribuzione per dipendente	9.218	9.367	9.652	9.737	9.671	9.225
Importo medio della contribuzione per i dipendenti delle aziende incentivate	9.066	9.131	10.464	10.356	10.434	10.121
Importo medio dell'incentivazione per ciascun dipendente incentivato	3.883	3.708	4.621	4.418	4.039	2.892
Incidenza media procapite delle agevolazioni per dipendenti delle aziende incentivate	42,8	40,6	44,2	42,7	38,7	19,1

Fonte: Inps - Elaborazioni archivi aggiornati a gennaio 2019 - Il campo di osservazione è rappresentato dai dipendenti privati esclusi lavoratori domestici e operai agricoli

4.3 Analisi per ripartizione geografica, dimensione d'impresa e settore economico

I dipendenti agevolati risultano più o meno concentrati in funzione della localizzazione territoriale delle aziende, del settore di attività economica e della classe dimensionale. I dati esposti nella Tavola 4.4 consentono di esplorare sinteticamente la diversa concentrazione dei cinque programmi, considerati singolarmente o nel complesso, mettendone a confronto la distribuzione secondo varie caratteristiche con quella corrispondente dell'occupazione dipendente media nel triennio 2015-2017.

A livello territoriale emerge la sovra-concentrazione, rispetto all'occupazione, delle agevolazioni al Sud: il Mezzogiorno (incluse le isole) risulta aver utilizzato il 25% dell'importo totale delle agevolazioni mentre pesa solo per il 19% sull'occupazione complessiva (utilizzando dati medi sul triennio 2015-2017).

Il ricorso alle agevolazioni è risultato prevalente nelle piccole imprese: quelle sotto i dieci dipendenti assorbono il 40% delle agevolazioni complessive (e quote ancora più alte, attorno al 50%, per il Bonus Giovannini e per Garanzia Giovani) mentre pesano solo per il 28% sull'occupazione dipendente totale. Ad essere sotto-rappresentate risultano le imprese maggiori – oltre 250 dipendenti – che hanno utilizzato appena il 14% delle agevolazioni complessive a fronte di un peso più che doppio (31%) sull'occupazione totale.

Infine, tra i settori di attività economica, una specializzazione relativa nel ricorso alle agevolazioni è riconoscibile soprattutto per le costruzioni (11% sulle agevolazioni e 6% sull'occupazione) e in parte anche per il commercio (18% e 15%, rispettivamente).

Tavola 4.4 Importo delle agevolazioni contributive. Analisi per tipologia di programma per territorio, classe di addetti delle imprese e settore di attività economica. Gennaio 2013-Settembre 2018 (composizioni percentuali e valori assoluti in euro)

CARATTERISTICHE	Bonus Giovannini	Esonero Triennale	Esonero Biennale	Esonero Strutturale Giovani	Garanzia Giovani	Importo totale delle agevolazioni	Distribuzione dei dipendenti - media del triennio 2015-2017
Ripartizione geografica							
Nord	48,2	53,3	56,1	63,7	47,0	53,6	58,1
Centro	18,3	21,8	21,4	18,5	18,0	21,6	22,9
Mezzogiorno	33,5	24,9	22,5	17,8	35,0	24,8	19,0
Classe di addetti							
Fino a 10 dipendenti	50,0	40,6	34,6	33,6	54,2	40,0	28,3
Da 11 a 50 dipendenti	24,8	28,8	27,3	23,4	28,7	28,6	23,2
Da 51 a 250 dipendenti	13,1	17,4	19,1	19,2	11,7	17,5	17,9
Oltre 250 dipendenti	12,1	13,2	19,0	23,8	5,4	13,9	30,6
Settore di attività economica							
Attività manifatturiere	22,7	26,5	24,9	26,5	27,4	26,3	27,2
Costruzioni	10,4	10,9	10,0	4,2	7,8	10,7	5,8
Commercio	20,0	17,6	17,4	19,1	22,4	17,7	15,4
Alloggio e ristorazione	9,7	8,5	8,4	9,5	11,7	8,5	8,3
Informatica ricerca e servizi alle imprese	19,7	17,6	17,5	20,1	16,1	17,6	17,4
Trasporto e magazzinaggio	7,5	6,6	8,8	4,9	2,6	6,9	7,3
Altri settori	10,1	12,3	13,1	15,8	12,1	12,4	18,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Inps - Elaborazioni archivi aggiornati a gennaio 2019 - Il campo di osservazione è rappresentato dai dipendenti privati esclusi lavoratori domestici e operai agricoli

L'elaborazione di un set specifico di indicatori per il 2016 – quello di massima incidenza dei programmi di agevolazione qui analizzati – permette di approfondire e documentare ulteriormente questi risultati (Tavola 4.5).

Sotto il profilo territoriale, la quota di aziende incentivate non varia significativamente da un'area all'altra del paese ma è comunque maggiore nel Mezzogiorno (44% contro il 40% del Nord). Significativa la differenza nella quota di dipendenti incentivati, calcolata sia sui dipendenti totali sia sui dipendenti delle sole aziende incentivate: nel 2016 la quota di dipendenti incentivati nelle regioni meridionali raggiunge il 18% sui dipendenti totali e il 27% nelle aziende incentivate contro valori per il Nord rispettivamente pari al 10% e al 13%. Di conseguenza il peso delle agevolazioni sul totale del monte contributivo è anch'esso diversificato territorialmente: nel 2016 per le aziende incentivate le agevolazioni corrispondevano al 15% del totale del monte contributivo nel Mezzogiorno contro il 5% al Nord. La contribuzione annua e l'importo dei contributi agevolati per dipendenti risultano anch'essi notevolmente differenziati, rispecchiando i diversi livelli salariali presenti nel paese: nel 2016 nel Mezzogiorno nelle aziende agevolate la contribuzione annua per dipendente risultava circa 7 mila euro cui corrispondeva un'agevolazione media di meno di 4 mila euro; i valori corrispondenti per il Nord erano pari a oltre 11 mila euro di contribuzione e quasi 4.800 euro di agevolazione.

La quota di aziende incentivate è (ovviamente) più elevata tra le aziende maggiori: nel 2016 l'87% di queste beneficiava di almeno un dipendente incentivato mentre tra le aziende piccole quelle con dipendenti incentivati erano il 38%. Tuttavia, riguardo all'incidenza sui dipendenti i risultati si invertono: nelle piccole (dati 2016) la quota di dipendenti incentivati risulta pari al 40% nelle aziende con almeno un dipendente incentivato e pari

Tavola 4.5 Impatto dei cinque programmi di incentivo analizzati per ripartizione geografica, classe di addetti delle imprese e settore di attività economica. Anno 2016 (valori assoluti in euro e valori percentuali)

CARATTERISTICHE	Aziende incentivate su totale aziende (%)	Dipendenti incentivati su totale dipendenti (%)	Dipendenti incentivati su totale dipendenti delle aziende incentivate (%)	Agevolazioni su monte contributivo (%)	Agevolazioni su monte contributivo delle aziende agevolate (%)	Agevolazioni pro capite (per dipendente agevolato)	Contribuzione pro capite, tutte le aziende	Contribuzione pro capite, aziende agevolate	Rapporto incentivazione pro capite/ contribuzione pro capite, nelle aziende incentivate
Ripartizione geografica									
Nord	39,7	9,8	12,8	4,3	5,4	4.767	10.777	11.314	42,1
Centro	42,5	11,3	17,2	5,2	7,3	4.322	9.375	10.246	42,2
Mezzogiorno	43,7	17,8	27,5	9,9	15,2	3.907	7.016	7.053	55,4
Classe di addetti									
Fino a 10 addetti	37,6	19,1	39,8	11,3	24,4	3.892	6.569	6.358	61,2
11- 50 addetti	72,3	13,5	18,2	7,0	9,5	4.722	9.084	9.041	52,2
51-250 addetti	83,7	9,7	11,6	4,2	4,9	5.034	11.721	11.799	42,7
Oltre 250 addetti	86,8	4,4	5,2	1,9	2,1	5.030	12.013	12.501	40,2
Settore di attività economica									
Attività manifatturiere	45,4	9,2	11,8	3,9	4,8	5.206	12.200	12.933	40,3
Costruzioni	44,4	18,7	29,1	10,9	16,4	5.268	9.066	9.339	56,4
Commercio	42,0	13,7	19,0	6,4	8,4	4.286	9.218	9.719	44,1
Alloggio e ristorazione	45,0	16,5	24,9	10,6	15,2	3.433	5.368	5.632	60,9
Informatica ricerca e servizi alle imprese	41,6	12,3	16,5	6,2	8,4	4.255	8.430	8.344	51,0
Trasporto e magazzinaggio	48,3	10,4	13,6	4,4	6,0	4.690	11.200	10.615	44,2
Altri settori	31,7	9,1	14,5	3,6	5,0	3.725	9.315	10.893	34,2
Totale	41,6	11,7	16,3	5,3	6,9	4.418	9.737	10.356	42,7

Fonte: Inps - Elaborazioni archivi aggiornati a gennaio 2019 - Il campo di osservazione è rappresentato dai lavoratori dipendenti privati esclusi lavoratori domestici e lavoratori agricoli

al 19% considerando il totale dei dipendenti delle piccole aziende; per le aziende maggiori i dati corrispondenti erano rispettivamente 5% e 4%. L'incidenza delle agevolazioni sui contributi riflette quella per dipendenti: nel 2016 le piccole aziende con almeno un dipendente incentivato hanno risparmiato il 24% del monte contributivo che avrebbero dovuto versare mentre le grandi si sono fermate al 2%.

Infine, considerando i settori di attività economica, la quota di aziende incentivate oscilla tra il 32% degli "altri settori" (essenzialmente terziario) e il 48% dei trasporti; è rilevante anche l'incidenza delle aziende incentivate nel manifatturiero (45%). La quota di dipendenti incentivati arriva nelle costruzioni al 29% sui dipendenti delle aziende incentivate e al 19% se consideriamo i dipendenti di tutto il settore; rilevante anche la quota nel settore alberghiero-ristorazione (25% e 17%). Il risparmio contributivo consentito dalle agevolazioni, per le imprese con almeno un dipendente incentivato e sempre con riferimento al 2016, varia tra il 16% del settore delle costruzioni (15% nell'alloggio-ristorazione) e il 5% del settore manifatturiero.

4.4 Requisiti richiesti e "successo" delle agevolazioni: confronto tra l'esonero triennale 2015, l'esonero biennale 2016 e l'esonero strutturale giovani 2018

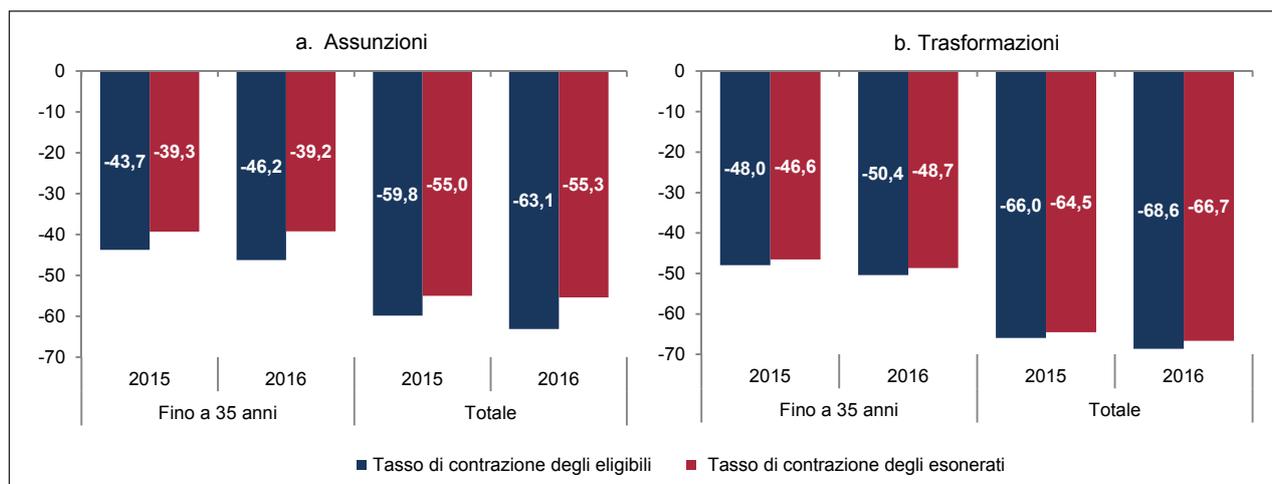
Un fondamentale requisito richiesto per la concessione dell'esonero triennale nel 2015 e dell'esonero biennale nel 2016 consisteva nell'assenza di coinvolgimento, del lavoratore beneficiario, in rapporti di lavoro a tempo indeterminato nei sei mesi precedenti l'assunzione o la trasformazione. Per l'esonero strutturale giovani 2018 tale requisito è stato rafforzato richiedendo l'assenza tout-court, per il dipendente beneficiario, di rapporti di lavoro a tempo indeterminato in tutta la carriera lavorativa antecedente (non solo quindi negli ultimi sei mesi pre-attivazione).

Per valutare l'impatto che i due diversi requisiti, sulla presenza di un rapporto a tempo indeterminato antecedente l'assunzione o trasformazione, producono per l'accesso al beneficio degli esoneri sono state rilevate le attivazioni del 2015 e del 2016 e su di esse è stato valutato, dapprima il requisito relativo all'assenza di contratti a tempo indeterminato nei sei mesi precedenti l'assunzione (come previsto per l'accesso all'esonero triennale e biennale) e successivamente il requisito che prevede la totale assenza di contratti a tempo indeterminato nell'intera vita lavorativa (come previsto per l'esonero strutturale giovani del 2018).

Si potrebbe supporre che essendo l'esonero 2018 concesso solo per assunzioni a tempo indeterminato o trasformazioni di under 35, la probabilità che un assunto o trasformato sia stato interessato, in un periodo antecedente agli ultimi 6 mesi, da un rapporto di lavoro a tempo indeterminato non possa essere molto alta perché – secondo convinzioni molto diffuse – i giovani sono così tanto disoccupati o precari che non possono ancora aver contratto – nelle loro carriere lavorative – rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

La realtà è alquanto diversa: infatti se il requisito 2018 fosse stato attivato nel 2015 e nel 2016, come si dimostra in Figura 4.2, avremmo registrato, a parità di ogni altra condizione, una contrazione attorno al 55% delle assunzioni con esonero (-39% con riferimento solo agli under 35) e una contrazione ancora superiore, pari a circa due terzi del totale, delle trasformazioni con esonero (-48% con riferimento solo agli under 35). Quindi il cambiamento di un solo requisito di carriera, senza alcun'altra modificazione, sarebbe stato sufficiente per stroncare gli esoneri 2015 e 2016 riducendone drasticamente l'impatto e quindi la capacità di far uscire l'occupazione a tempo indeterminato dalle secche della crisi.

Figura 4.2 Assunzioni a tempo indeterminato (a.) e trasformazioni da tempo determinato a tempo indeterminato (b.) se nel 2015-2016 fossero stati presenti i requisiti del 2018 (variazioni percentuali)



Fonte: Osservatorio sul Precariato. Il campo di osservazione è rappresentato dai lavoratori dipendenti privati esclusi lavoratori domestici e operai agricoli. Sono compresi i lavoratori degli enti pubblici economici

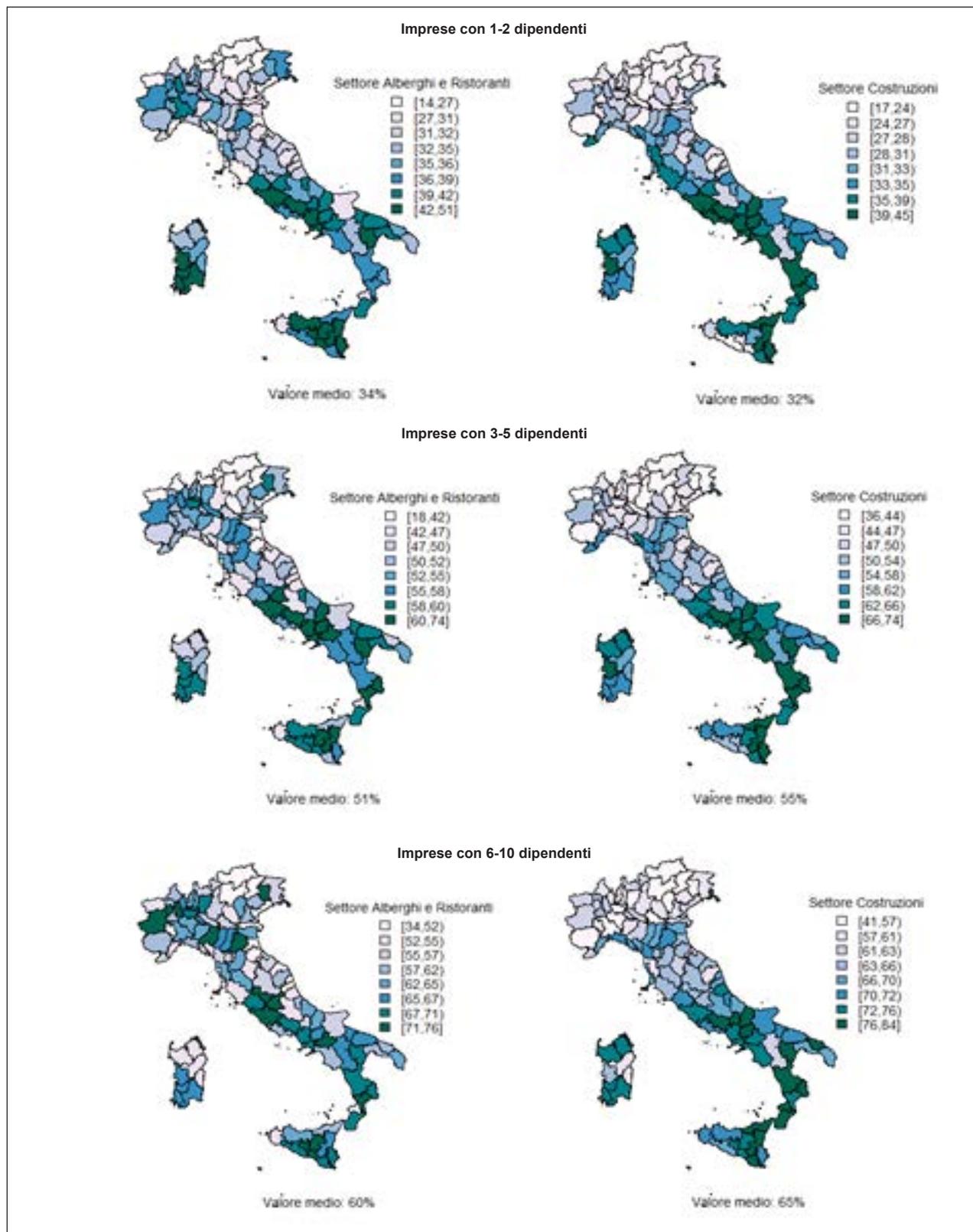
4.5. Conclusioni: le agevolazioni, un assist per le piccole imprese e per i giovani?

L'analisi della distribuzione delle agevolazioni tra le imprese ha consentito di mettere in evidenza il diverso impatto che esse hanno in relazione alla dimensione d'impresa. Infatti è emerso che per la generalità dei programmi analizzati l'utilizzo delle agevolazioni nelle piccole imprese è più che proporzionale rispetto al loro peso occupazionale. Ciò dipende dalla diversa intensità del ricorso alle agevolazioni nelle piccole imprese rispetto alle grandi: nelle piccole imprese è più facile che la quota di dipendenti incentivati sia significativa rispetto al totale dei dipendenti e quindi determini un'incidenza rilevante delle agevolazioni sul totale del monte contributivo che le imprese avrebbero dovuto versare. Nelle imprese maggiori l'utilizzo delle agevolazioni è più diffuso perché quasi tutte le imprese hanno almeno un dipendente incentivato, ma l'incidenza media dei dipendenti agevolati sull'organico complessivo è molto più contenuta, spesso marginale. Questo comporta che le piccole imprese siano particolarmente "sensibili", nelle loro strategie di assunzione, all'entità delle agevolazioni: come dimostra la differente distribuzione tra classi dimensionali d'impresa dell'esonero triennale rispetto a quella osservata per l'esonero biennale.

In sostanza per le piccole imprese l'agevolazione, se rilevante, assume un significato di sostanziale abbattimento del costo del lavoro complessivo; ciò non può avvenire per le medio-grandi imprese salvo i pochi casi di aziende con forte turnover di lavoratori e quindi rilevante incidenza di nuovi assunti sull'organico totale. Si può sostenere, quindi, che agevolazioni importanti "spingono" ulteriormente la già fisiologica maggior movimentazione di rapporti di lavoro nelle piccole imprese.

Alla luce di queste considerazioni si può spiegare anche la varia intensità di ricorso alle agevolazioni dei settori economici. Quanto alla distribuzione territoriale, indubbiamente il maggior ricorso osservato per la generalità delle regioni del Mezzogiorno dipende dalla prevalenza, in quel contesto territoriale, di piccole imprese. Nondimeno una certa "specializzazione" territoriale emerge anche a parità di settore e classe dimensionale: in Figura 4.3 è riportata la diversa incidenza delle aziende con dipendenti incentivati a parità di dimensione (sono

Figura 4.3 Piccole imprese con incentivi nell'anno 2016 classificate per numero di addetti nei settori di attività economica Costruzioni e Alberghi e Ristoranti (valori percentuali)



considerate analiticamente le piccolissime dimensioni) e di settore (sono indagati i due comparti più sensibili alle agevolazioni: costruzioni e alloggio-ristorazione).

Corollario logico di quanto fin qui evidenziato è la maggior concentrazione relativa delle agevolazioni sulla componente giovane dell'offerta di lavoro, proporzionalmente più coinvolta nei movimenti di assunzione e trasformazione contrattuale. Del resto anche la distribuzione degli incentivi selettivi limitati alla componente giovanile (Bonus Giovannini, Garanzia Giovani, Esonero Strutturale Giovani) risulta nel complesso particolarmente favorevole alle piccole imprese.

In definitiva le agevolazioni, essendo strutturalmente legate ai nuovi rapporti di lavoro, favoriscono le componenti più mobili dell'offerta e della domanda di lavoro: giovani e piccole aziende. Si tratta di un risultato ragionevolmente atteso ma non scontato. Esso apre ad ulteriori interrogativi di ricerca: esistono differenze rilevanti tra le imprese anche per quanto riguarda l'utilizzo delle agevolazioni? In particolare quali sono le imprese che pur potendo non hanno fatto ricorso alle agevolazioni? È un comportamento riconducibile alla dimensione d'impresa? E quanto la maggior propensione delle piccole imprese a ricorrere alle agevolazioni si ripercuote sulle misure di durata dei rapporti di lavoro incentivati (con quindi il sottinteso rischio di strumentalità del ricorso all'agevolazione) e, in definitiva, sulle performance occupazionali complessive del sistema produttivo? La recente conclusione del periodo di vigenza sia dell'esonero triennale che dell'esonero biennale consentirà nel prossimo futuro di investigare accuratamente queste problematiche.

Riferimenti bibliografici

Boeri T., Garibaldi P., 2018. *Graded Security and Labor Market Mobility Clean Evidence from the Italian Jobs Act*, Work Inps, n. 10, febbraio 2018.

Inps, 2017. *XVI Rapporto annuale*, Roma, luglio 2017, pp. 37-40.

Sestito P., Viviano E., 2016. *Hiring incentives and/or firing cost reduction? Evaluating the impact of the 2015 policies on the Italian labour market*, collana Questioni di economia e finanza – Occasional papers, Banca d'Italia, 325, marzo 2016.

CAPITOLO 5

ANALISI DEI FLUSSI DEI LAVORATORI: PERCORSI E SVILUPPI LAVORATIVI¹

Il capitolo descrive le caratteristiche dei lavoratori che fra il 2010 e il 2017 hanno avuto l'attivazione di almeno un rapporto di lavoro dipendente, parasubordinato o in somministrazione nell'anno solare di riferimento, sulla base dell'analisi delle Comunicazioni obbligatorie. Nel 2017 i lavoratori interessati sono 6,7 milioni, in aumento dell'11,2% dopo la diminuzione del 2016 (-8,3%) e la crescita del 2015 (+8,8%). Al fine di analizzare la permanenza e la transizione occupazionale dei lavoratori in base alle loro caratteristiche socio-demografiche e dell'impiego svolto sono state seguite alcune coorti di individui per 36 mesi dalla prima attivazione. L'analisi longitudinale, condotta prendendo come riferimento la coorte 2010 e la coorte 2014, conferma gli effetti del miglioramento del ciclo economico: il 64,4% di quanti hanno avuto una attivazione nel 2014 hanno un rapporto di lavoro attivo (tasso di permanenza) a tre anni di distanza rispetto al 57,3% per la coorte 2010. In generale, la permanenza è superiore tra le donne e tra i lavoratori con età compresa tra 35 e 54 anni e si registra un miglioramento delle fasce più giovani (fino a 24 anni) e di quelle relativamente più anziane (55-64 anni). I tassi di permanenza sono sempre superiori nelle regioni del Nord-ovest: nella coorte 2014 l'indicatore a 36 mesi è pari a 70,2% a fronte del 56,7% nel Mezzogiorno. Gli individui della coorte 2014 hanno lavorato mediamente nei 36 mesi successivi un maggior numero di giornate rispetto a quelli della coorte del 2010: il tasso di saturazione è pari rispettivamente a 61,4% e 59,5%. In entrambe le coorti, i tassi di saturazione più elevati si riscontrano per i 35-44enni mentre i valori sono inferiori per i più giovani (fino a 24 anni) e per gli individui con oltre 54 anni di età. Gli individui della coorte 2014 che lavorano nel Mezzogiorno hanno un tasso di saturazione nel triennio del 55,2%, che corrisponde a 22 mesi di presenza (poco più di 200 giorni all'anno); nel Nord-ovest il tasso di saturazione raggiunge quota 67,1%, con un numero medio annuo di 245 giornate lavorate e 26 mesi di presenza. Il tasso di saturazione degli italiani è pari a 62,3% contro il 48,6% degli stranieri non comunitari (50 giornate lavorate annue in più). Come è naturale attendersi, si rileva un tasso di saturazione più elevato per chi entra nella coorte con un rapporto di lavoro permanente (76,8% per i contratti a tempo indeterminato e 79,0% per l'apprendistato). In media gli individui con un rapporto di lavoro indeterminato lavorano all'incirca 80 giornate in più degli individui assunti con un contratto di lavoro temporaneo (rispettivamente 280 contro 200 giornate lavorate). Considerando la quota di coloro che, entrati con un contratto temporaneo, sono passati a uno permanente (transizioni) risulta sostanzialmente simile nei primi 12 mesi per entrambe le coorti (12,6% per la coorte 2010 e 13,1% per quella 2014), per poi differenziarsi nei successivi 24 mesi con valori sempre più elevati per la seconda coorte. La dinamica descritta è presumibilmente collegata agli interventi di decontribuzione previsti dalla legge di Bilancio 2015 (n. 190/2014). La percentuale di transizione verso contratti permanenti risulta superiore per le classi di età più giovani, in particolare per i 25-34enni, e per la componente maschile in entrambe le coorti con un divario di genere che tende a diminuire con l'aumentare del periodo di osservazione. Per la coorte 2010, questa dinamica di riduzione del differenziale di genere a medio-lungo termine è ancor più accentuata e conduce al trentaseiesimo mese all'annullamento del gap. Anche riguardo alle transizioni sono forti le differenze territoriali che si ampliano al passare dei mesi: tra gli entrati con un contratto temporaneo nel 2014 nel Mezzogiorno solo il 18,2% risulta transitato a un lavoro permanente dopo tre anni, a fronte di una quota circa doppia nel Nord-ovest (36,0%). Il paragrafo 5.1 descrive le caratteristiche dei lavoratori e dell'occupazione svolta al momento dell'ingresso nelle singole coorti. Nei successivi paragrafi 5.2 e 5.3 sono analizzati i percorsi lavorativi, misurati in termini di permanenza nella coorte, di quantità e volume di lavoro, di transizione tra le diverse tipologie contrattuali nei tre anni successivi all'ingresso nella coorte.

¹ Il capitolo 5 è stato redatto da Libero Calvitto e Oreste Nazzaro.

5.1 Caratteristiche dei lavoratori dipendenti, parasubordinati e in somministrazione

Nel 2017 i lavoratori interessati dall'attivazione di almeno un rapporto di lavoro nell'anno sono stati 6,7 milioni tra dipendenti, parasubordinati e in somministrazione² (Tavola 5.1), con una crescita rispetto all'anno precedente dell'11,2%, dopo la diminuzione registrata nel 2016 (-8,3%) e la crescita del 2015 (+8,7%).

Tavola 5.1 Individui alla prima attivazione di un rapporto di lavoro nell'anno per caratteristiche socio-demografiche e del lavoro. Anni 2010-2017 (valori assoluti in migliaia, valori e variazioni percentuali)

CARATTERISTICHE	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Variazione % 2017-2010	Variazione % 2017-2016
Genere										
Maschi	52,4	52,7	52,5	53,2	53,5	54,5	54,2	54,3	10,6	11,6
Femmine	47,6	47,3	47,5	46,8	46,5	45,5	45,8	45,7	2,5	10,8
Classe di età										
Fino a 24 anni	20,3	20,0	19,5	18,2	17,9	17,5	18,5	20,0	4,9	20,2
25-34 anni	29,9	29,7	29,2	29,0	28,6	28,4	27,7	27,3	-2,8	9,4
35-44 anni	25,5	25,6	25,5	25,7	25,7	25,4	24,3	23,2	-2,8	6,3
45-54 anni	16,4	16,9	17,4	18,3	18,9	19,3	19,5	19,2	24,7	9,5
55-64 anni	6,6	6,8	7,1	7,4	7,7	8,0	8,6	8,9	42,5	14,3
65 anni e oltre	1,2	1,1	1,3	1,3	1,2	1,2	1,4	1,5	37,2	20,9
Ripartizione geografica (sede di lavoro)										
Nord-ovest	23,8	24,3	23,9	23,9	23,9	24,5	24,5	24,7	10,8	12,0
Nord-est	20,9	21,4	21,1	21,2	21,2	21,1	21,9	22,6	15,1	15,0
Centro	20,9	20,6	20,6	20,5	20,4	20,8	20,3	20,1	2,8	10,4
Mezzogiorno	34,4	33,6	34,4	34,3	34,4	33,5	33,4	32,6	1,3	8,8
Cittadinanza										
<i>Italiana</i>	79,5	78,8	78,5	78,0	78,7	79,6	79,0	79,6	6,9	12,2
<i>Straniera, di cui:</i>	20,5	21,2	21,5	22,0	21,3	20,4	21,0	20,4		7,6
<i>non comunitaria</i>	11,6	12,2	12,5	13,2	12,7	12,4	12,9	13,0	19,5	12,1
<i>comunitaria</i>	8,9	9,0	9,0	8,8	8,6	8,1	8,1	7,4	-11,3	0,6
Tipologia contrattuale										
Lavoro permanente, di cui:	27,9	29,9	30,2	30,1	29,1	35,9	27,0	23,4	-10,5	-3,5
<i>Tempo indeterminato</i>	24,1	26,3	26,8	26,9	25,8	33,4	22,2	18,6	-17,7	-7,0
<i>Apprendistato</i>	3,8	3,5	3,3	3,3	3,4	2,5	4,8	4,8	34,6	13,1
Lavoro temporaneo, di cui:	72,1	70,1	69,8	69,9	70,9	64,1	73,0	76,6	13,5	16,7
<i>Tempo determinato</i>	54,6	51,8	51,2	57,6	59,4	55,8	65,4	66,9	30,9	13,8
<i>Contratti di collaborazione</i>	9,8	9,5	9,0	7,9	7,7	5,0	3,9	3,3	-63,8	-4,1
<i>Lavoro nello spettacolo</i>	1,9	1,8	1,8	0,7	0,5	0,5	0,6	0,6	-64,9	10,6
<i>Altro</i>	5,7	7,0	7,8	3,7	3,3	2,8	3,1	5,7	6,0	105,7
Orario										
Tempo pieno	28,0	27,3	29,8	32,1	32,8	33,8	34,5	35,1	33,7	13,0
Tempo parziale	72,0	72,7	70,2	67,9	67,2	66,2	65,5	64,9	-3,7	10,3
Ingressi	6.270	6.581	6.391	5.962	6.036	6.565	6.019	6.695	6,8	11,2

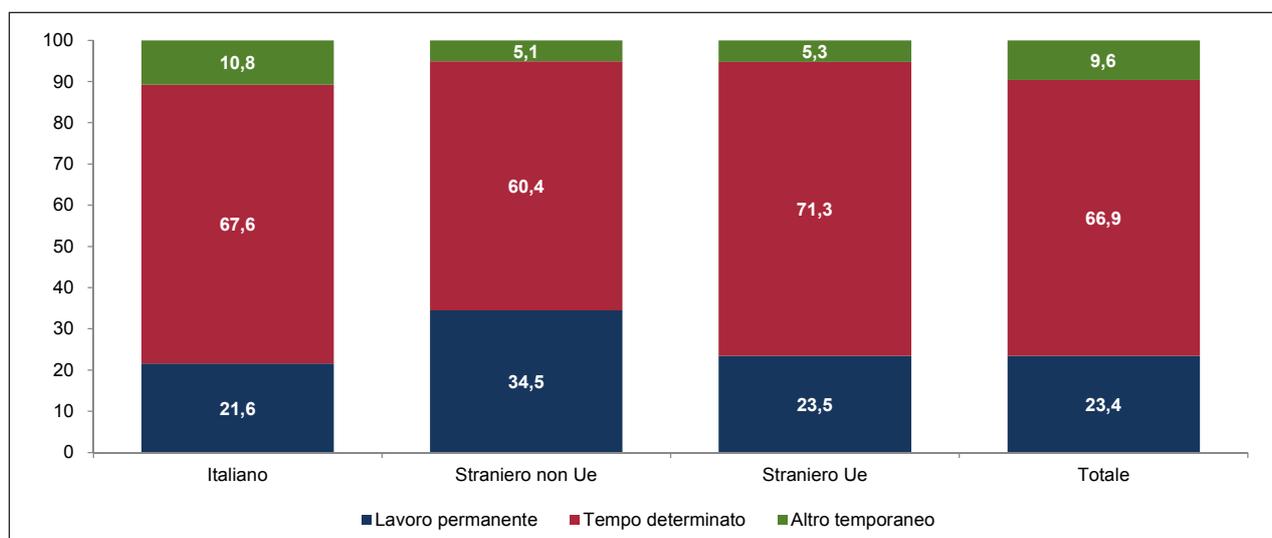
Fonte: Elaborazioni su dati Ministero del lavoro e delle politiche sociali - Comunicazioni obbligatorie SISCO

² Gli individui con un contratto di lavoro in somministrazione, a seconda della natura del contratto, rientrano sia tra i contratti a tempo indeterminato sia tra quelli a tempo determinato.

Nell'arco del periodo osservato, il profilo degli individui alla prima attivazione di un rapporto di lavoro nell'anno³ rimane pressoché invariata. Nel 2017 continua a prevalere la quota di uomini, con una differenza rispetto alle lavoratrici di circa nove punti percentuali; la maggior parte degli individui ha cittadinanza italiana (79,6%), un'età compresa tra 25 e 44 anni (50,5%) e un contratto di lavoro per lo più con datori di lavoro localizzati nelle regioni del Nord (47,3%). I lavoratori con contratti di lavoro a tempo indeterminato diminuiscono del -7,0% rispetto al 2016, a fronte di un aumento di quelli con contratto a tempo determinato (+13,8%) e in apprendistato (+13,1%). Nel complesso, rispetto agli anni precedenti, nel 2017 aumenta la quota dei contratti a tempo determinato (66,9% contro il 59,4% del 2014 e il 54,6% del 2010), mentre diminuisce quella dei lavoratori con contratti a tempo indeterminato (18,6%), dopo aver raggiunto il massimo nel 2015 (33,4%) anche per effetto dei provvedimenti sulla decontribuzione.

La crescita è più sostenuta per i cittadini italiani (+12,2%, contro +7,6% per i cittadini di diversa nazionalità). In particolare, i cittadini stranieri appartenenti alla comunità europea rappresentano il 7,4% del totale degli individui con attivazione di un rapporto di lavoro nel 2017, mentre gli stranieri non comunitari il 13,0% (+94 mila ingressi rispetto al 2016, pari a +12,1%). Tra gli stranieri non comunitari è maggiore la quota di assunti con contratti a tempo indeterminato (34,5% contro una media del 23,4%; Figura 5.1) mentre tra i comunitari è più elevata l'incidenza dei contratti a tempo determinato (71,3% e 66,9%, rispettivamente).

Figura 5.1 Individui alla prima attivazione di un rapporto di lavoro nell'anno per cittadinanza e tipologia contrattuale (a). Anno 2017 (valori percentuali)



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

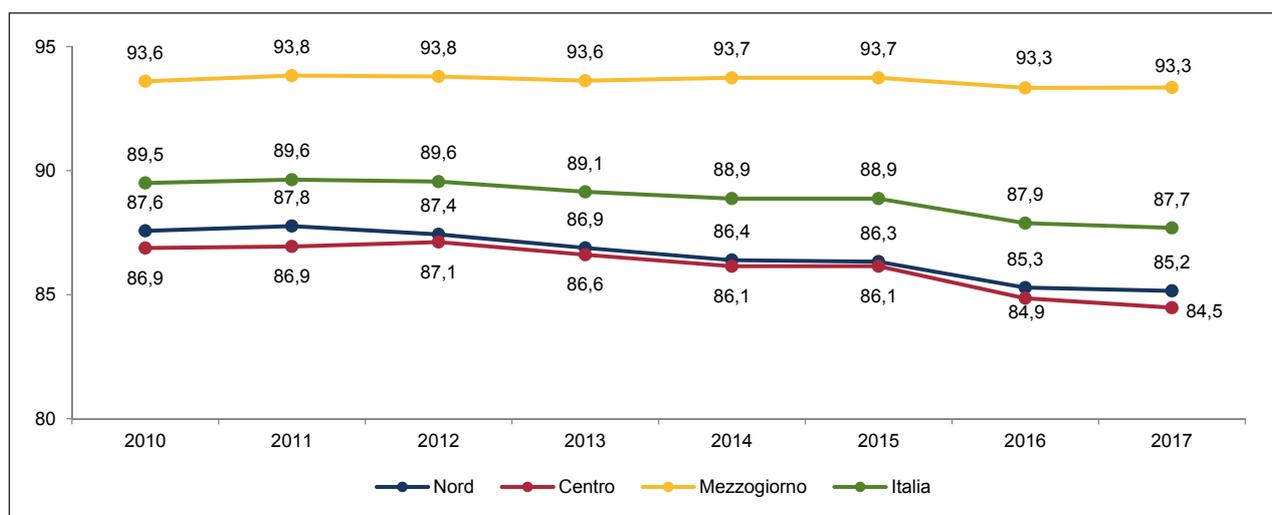
(a) Il lavoro permanente comprende i contratti a tempo indeterminato e l'apprendistato. La voce residuale "Altro temporaneo" comprende i contratti di collaborazione, il lavoro nello spettacolo e tutti i rimanenti contratti a termine.

Per ciò che riguarda la sede di lavoro, nel 2017 quasi la metà dei lavoratori ha un contratto presso datori di lavoro localizzati nel Nord (47,3%); l'incidenza è in aumento rispetto all'anno precedente (+13,4% rispetto all'11,2% della media), con una dinamica più accentuata nel Nord-est in confronto al Nord-ovest (+15,0% e +12,0%). I lavoratori assunti presso sedi di lavoro localizzate nelle regioni del Mezzogiorno (32,6%) e del Centro (20,1%) registrano, invece, tassi di crescita annui inferiore alla media nazionale (rispettivamente +8,8% e 10,4%).

³ Si prendono in esame tutti gli individui alla loro prima attivazione nell'anno di riferimento a prescindere se hanno avuto o meno altri periodi lavorativi in precedenza. Tali individui rappresentano una coorte nell'anno solare di riferimento e vengono seguiti nel tempo.

Nella maggior parte dei casi i rapporti di lavoro sono attivati in sedi di lavoro localizzate nella stessa regione di domicilio del lavoratore. Nel corso degli anni, tale quota, pur rimanendo molto elevata, è diminuita passando all'87,7% nel 2017 (Figura 5.2). Il calo è avvenuto per effetto della dinamica osservata nei rapporti di lavoro attivati in ingresso nelle regioni del Centro-Nord, per i quali, nel 2017 rispetto al 2010, si registra in media un calo di 2,4 punti percentuali (dall'87,4% all'85,0%). Al contrario, nelle regioni del Mezzogiorno la quota dei rapporti di lavoro attivati in regioni diverse da quella in cui è domiciliato il lavoratore è molto più esigua, con un valore al di sotto del 7%, e sostanzialmente stabile nel periodo 2010-2017.

Figura 5.2 Individui alla prima attivazione di un rapporto di lavoro nell'anno presso datori di lavoro localizzati nella stessa regione di domicilio del lavoratore per ripartizione geografica. Anni 2010-2017 (valori percentuali)



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

Nel periodo in esame la maggior parte dei lavoratori interessati ha un'età compresa tra 25 e 44 anni; crescono gli ultra cinquantacinquenni, anche per motivi demografici e per gli effetti della riforma del sistema pensionistico che ha posticipato l'uscita dal lavoro.

Per tutte le classi di età, il contratto a tempo determinato rappresenta la principale modalità di assunzione (Figura 5.3); il contratto a tempo indeterminato è relativamente più presente per i lavoratori con età compresa tra 45 e 64 anni. La crescita del flusso di individui interessati dall'attivazione di almeno un rapporto di lavoro nel 2017 è dovuta esclusivamente all'aumento dei lavoratori assunti con un contratto di lavoro temporaneo⁴ (+16,7%), la principale modalità di attivazione di un rapporto di lavoro (76,6% del totale) (Figura 5.4). I lavoratori con contratti di lavoro permanenti, pari al 23,4% del totale, diminuiscono del -3,5% dopo il calo sostenuto del 2016 (-32,2%) e il forte aumento del 2015 (+34,1%) dovuto agli effetti dei provvedimenti sulla decontribuzione.

Il settore alloggio e ristorazione assorbe la maggiore quota relativa degli individui alla prima attivazione nell'anno (16,2%) (Tavola 5.2) con il più alto tasso di crescita rispetto al 2016 (+28,9% contro la media dell'11,2%); tassi superiori alla media si registrano anche nei comparti del commercio e del trasporto (+13,7%), in quello dell'industria in senso stretto (+12,7%) e nel settore dei servizi di noleggio e di supporto alle imprese (+12,8%).

⁴ Il lavoro temporaneo è dato dalla somma del tempo determinato e degli altri contratti temporanei.

Figura 5.3 Individui alla prima attivazione di un rapporto di lavoro nell'anno per classe di età e tipologia contrattuale (a). Anno 2017 (valori percentuali)

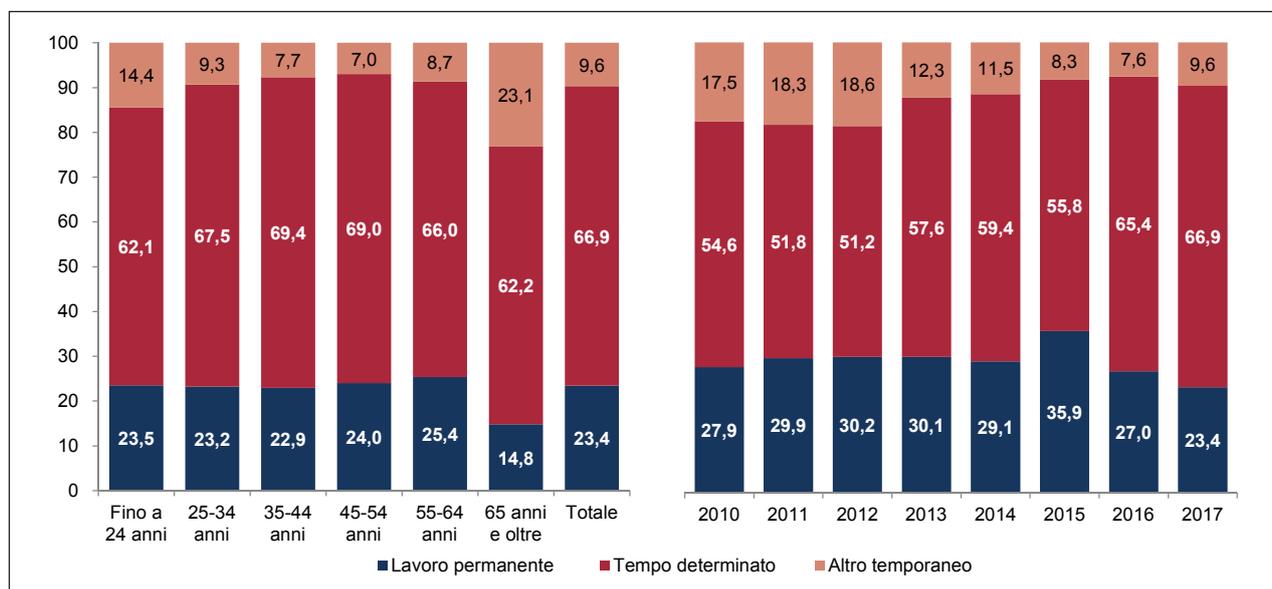
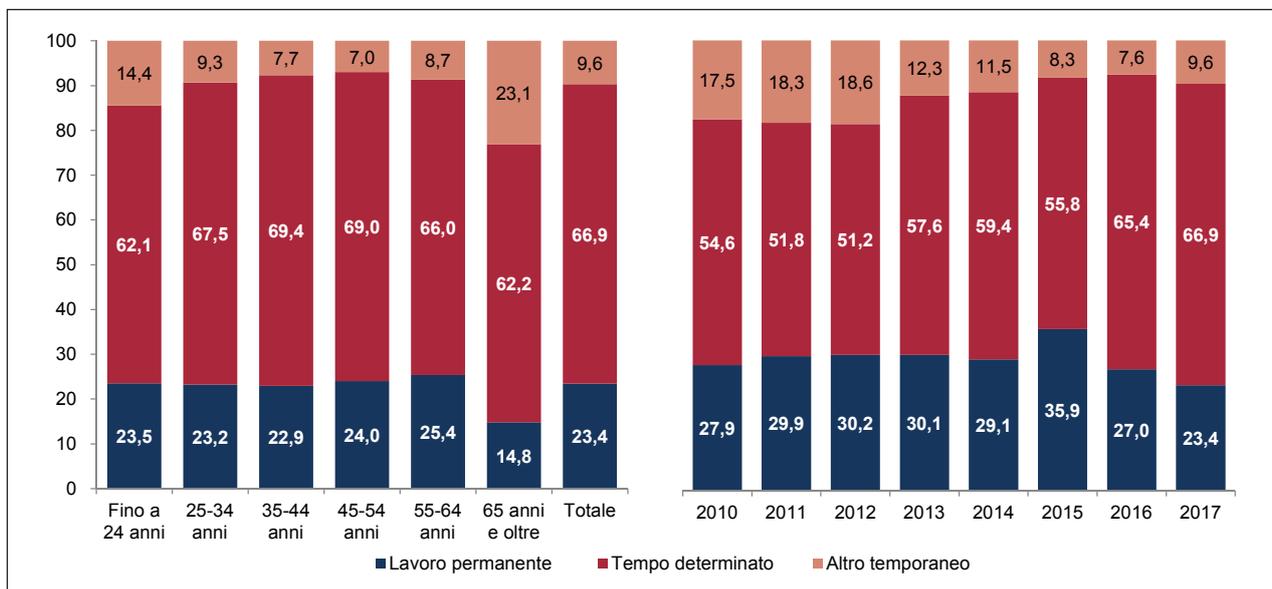


Figura 5.4 Individui alla prima attivazione di un rapporto di lavoro nell'anno per tipologia contrattuale (a). Anni 2010-2017 (valori percentuali)



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

(a) Il lavoro permanente comprende i contratti a tempo indeterminato e l'apprendistato. La voce residuale "Altro temporaneo" comprende i contratti di collaborazione, il lavoro nello spettacolo e tutti i rimanenti contratti a termine.

Tavola 5.2 Individui alla prima attivazione di un rapporto di lavoro nell'anno per settore di attività economica. Anni 2010-2017 (valori e variazioni percentuali)

SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Variazione % 2017-2016
Agricoltura, Silvicultura e Pesca	13,2	12,4	12,7	13,7	13,5	12,8	14,0	12,8	1,9
Industria in senso stretto	12,9	13,8	12,9	12,9	13,4	14,3	13,6	13,8	12,7
Costruzioni	8,8	8,4	7,8	7,5	7,1	7,1	6,4	6,1	6,3
Commercio e Trasporto	14,5	14,7	14,8	14,2	14,4	15,4	14,9	15,2	13,7
Alloggio e Ristorazione	13,2	13,3	14,7	13,7	13,5	13,2	14,0	16,2	28,9
Noleggio, Agenzie di viaggio, Servizi di supporto alle imprese	7,8	8,1	7,9	8,1	8,2	7,9	8,0	8,1	12,8
Pubblica Amministrazione, Istruzione e Sanità	12,7	12,2	11,3	11,7	12,1	11,7	12,2	11,4	4,2
Attività di famiglie come datori di lavoro	4,6	4,9	5,3	6,0	5,3	4,8	4,9	4,6	4,1
Altri servizi	12,3	12,2	12,6	12,3	12,3	12,7	12,0	11,7	8,7
Totale	100,0	11,2							

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

Nel 2017 la maggior parte degli individui ha livelli di competenza⁵ medi (54,3%), associati per lo più alle professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi o a quelle afferenti l'artigianato e l'agricoltura (Tavola 5.3). Una quota discreta è, inoltre, riferita a lavoratori con livelli bassi di competenza, relativi alle professioni non qualificate (29,1%) e più rappresentati nell'ambito dei contratti di lavoro temporaneo (32,2%). I lavoratori impiegati in professioni caratterizzate da un maggiore livello di competenza (alto e medio-alto), raggiungono una quota pari al 16,6%; la quota degli individui con professioni tecniche (livello di competenza medio-alto) tende a diminuire nel corso degli anni considerati, passando dall'11,9% del 2010 al 6,8% del 2017.

5 I livelli di competenza qui richiamati fanno riferimento alla classificazione nazionale delle professioni (CP2011) trascodificata secondo la classificazione internazionale delle professioni (ISCO08) e raggruppata attraverso la classificazione Ilo. Per il dettaglio si rinvia alla appendice metodologica.

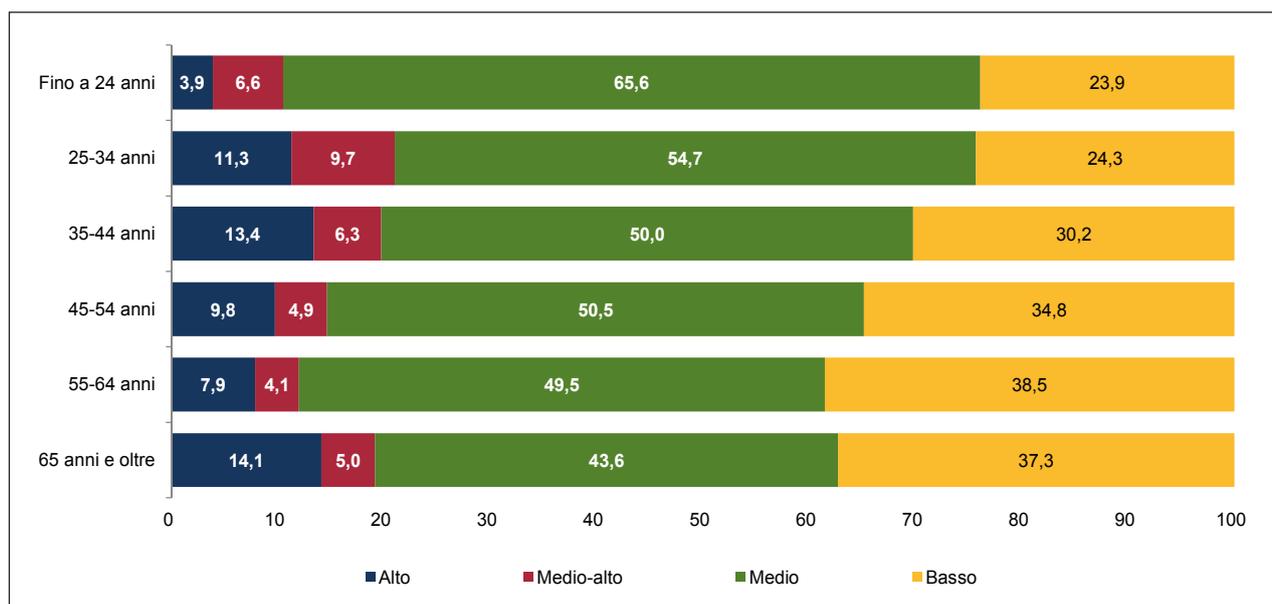
Con riferimento all'età del lavoratore, le professioni con livelli di competenza elevate sono relativamente più richieste per l'assunzione sia di individui di 25-44 anni sia di ultrasessantatenni (Figura 5.5). Per i più giovani, invece, è maggiore la quota di coloro che, almeno per la prima attivazione, sono assunti con un livello di competenza medio (65,6%). Le professioni caratterizzate da competenze di più basso profilo sono, infine, più rappresentate tra i lavoratori con 45 anni e oltre. In generale, i maggiori tassi di crescita si registrano per i livelli di competenza medi che, rispetto al 2016, crescono a un tasso superiore alla media (+15,2% contro +11,2%).

Tavola 5.3 Individui alla prima attivazione di un rapporto di lavoro nell'anno per tipologia contrattuale e livello di competenza. Anni 2010-2017 (valori e variazioni percentuali)

TIPOLOGIA CONTRATTUALE E LIVELLO DI COMPETENZA	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Variazione % 2017-2016
Lavoro permanente									
Alto	4,7	4,8	6,2	5,5	6,5	7,2	9,1	8,5	-10,0
Medio-alto	10,3	10,6	7,7	7,4	7,3	8,9	8,2	9,0	5,9
Medio	61,7	61,9	62,9	65,1	63,7	64,8	63,1	63,5	-2,8
Basso	23,2	22,7	23,3	22,1	22,5	19,1	19,6	18,9	-6,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	-3,5
Lavoro temporaneo									
Alto	9,4	9,3	11,9	12,8	12,7	12,3	11,4	10,1	3,8
Medio-alto	12,5	12,2	7,5	7,3	7,2	6,7	6,6	6,2	9,3
Medio	48,4	49,3	49,9	48,0	48,1	47,7	48,6	51,5	23,7
Basso	29,7	29,3	30,7	31,9	32,0	33,4	33,4	32,2	12,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	16,7
Totale complessivo									
Alto	8,1	7,9	10,2	10,6	10,9	10,5	10,8	9,8	0,7
Medio-alto	11,9	11,7	7,5	7,3	7,2	7,5	7,0	6,8	8,2
Medio	52,1	53,0	53,9	53,2	52,6	53,8	52,5	54,3	15,1
Basso	27,9	27,3	28,4	28,9	29,3	28,3	29,7	29,1	8,9
Totale	100,0	11,2							

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

Figura 5.5 Individui alla prima attivazione di un rapporto di lavoro nell'anno per livello di competenza e classe di età. Anno 2017 (valori percentuali)



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

5.2 Permanenza e tassi di saturazione

Al fine di analizzare la permanenza e la transizione occupazionale dei lavoratori, in base alle loro caratteristiche socio-demografiche e dell'impiego svolto, sono state costruite due coorti di individui seguite per 36 mesi dalla prima attivazione. L'analisi è stata condotta prendendo come riferimento gli ingressi avvenuti nel 2010 e nel 2014, in modo da poter osservare la permanenza e la saturazione dei lavoratori per un periodo massimo di 36 mesi. Le due coorti osservate risentono dei diversi andamenti del ciclo economico: la prima, seguita negli anni 2010-2013, è particolarmente colpita dalla recessione mentre la seconda (anni 2014-2017) si riferisce a un periodo in cui si assiste a una ripresa economica e nel quale, inoltre, sono intervenuti provvedimenti mirati a favorire le assunzioni a tempo indeterminato.

La permanenza nell'occupazione è stata calcolata come la quota di lavoratori con almeno un rapporto di lavoro attivo a una certa distanza temporale dall'ingresso nella coorte⁶. La saturazione indica invece una misura del lavoro effettuato, calcolata come il rapporto tra le giornate lavorate e i giorni di calendario nell'arco di 36 mesi successivi all'ingresso. Nel 2010, il 66,8% dei lavoratori risultava ancora occupato a un anno di distanza dall'ingresso nella coorte, quota che passa al 61,7% a 24 mesi e scende a 57,3% dopo 36 mesi (Tavola 5.4).

Tavola 5.4 Tassi di permanenza nell'occupazione per caratteristiche socio-demografiche. Coorti 2010 e 2014 (valori percentuali)

CARATTERISTICHE	2010			2014		
	A 12 MESI	A 24 MESI	A 36 MESI	A 12 MESI	A 24 MESI	A 36 MESI
Genere						
Maschi	65,8	60,3	55,6	66,1	64,5	64,5
Femmine	67,9	63,1	59,1	67,7	64,4	64,1
Classe di età						
Fino a 24 anni	60,2	57,2	53,7	61,0	60,5	62,7
25-34 anni	68,0	63,3	59,3	67,6	65,9	66,1
35-44 anni	70,0	65,0	61,1	69,5	67,6	67,6
45-54 anni	69,7	63,9	59,1	69,3	66,7	66,0
55-64 anni	63,5	52,9	44,1	64,7	56,8	52,2
65 anni e oltre	55,1	42,6	31,5	53,6	38,7	32,9
Ripartizione geografica (sede di lavoro)						
Nord-ovest	71,4	66,8	63,0	71,6	69,7	70,2
Nord-est	70,8	66,0	61,6	70,5	68,3	69,3
Centro	67,4	62,3	57,8	66,8	65,0	65,2
Mezzogiorno	60,8	55,1	50,4	61,3	58,2	56,7
Cittadinanza						
Italiana	67,8	62,9	58,7	67,9	65,8	66,1
Straniera, di cui:	62,7	56,9	51,5	63,0	59,7	57,9
<i>non comunitaria</i>	66,6	61,9	57,1	67,0	65,8	65,3
<i>comunitaria</i>	57,6	50,3	44,2	57,2	50,6	46,8
Tipologia contrattuale						
Permanente	78,0	71,8	66,4	79,9	75,4	73,1
Temporanea	62,4	57,7	53,7	61,5	60,0	60,7
Livello di competenza						
Alto	67,9	64,5	62,7	71,9	70,0	70,4
Medio-alto	74,7	69,6	66,6	72,9	69,9	69,7
Medio	67,6	62,5	57,5	67,3	65,2	65,5
Basso	61,5	55,9	51,2	62,6	59,8	58,6
Totale	66,8	61,7	57,3	66,8	64,5	64,4

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

⁶ Dal momento che un individuo, nell'arco del periodo considerato, una volta uscito dall'occupazione può rientrarvi, i tassi di permanenza rilevati in corrispondenza di un determinato mese potrebbero assumere valori più elevati rispetto a quelli calcolati su un mese precedente.

In generale, la permanenza è superiore tra le donne e tra i lavoratori con età compresa tra 35 e 54 anni; circa il 70% di questi ultimi aveva ancora un rapporto di lavoro attivo a 12 mesi dall'ingresso. All'interno di questa fascia di età, il tasso di permanenza è leggermente più alto per gli individui 35-44enni, a 24 mesi passa al 64,6% scendendo poi al 60,3% dopo 36 mesi (57,3% il valore medio). Nel complesso, con riferimento alla coorte 2014 si rileva una maggiore permanenza nell'occupazione a medio e lungo termine: a 36 mesi di distanza il tasso di permanenza è del 64,4% (+7,1 punti rispetto alla coorte 2010). Rispetto all'età si registra un recupero soprattutto nelle fasce più giovani (fino a 24 anni) e relativamente più anziane (55-64 anni).

Per ciò che attiene il luogo di lavoro, nel 2010 si rilevano tassi di permanenza superiori nelle regioni del Nord-ovest con valori a 12 mesi pari al 71,4% e al 63,0% a 36 mesi dall'ingresso, a fronte di tassi di permanenza decisamente inferiori per i lavoratori occupati nelle regioni del Mezzogiorno. A questo riguardo, non si rilevano particolari differenze, se non nei livelli, dei tassi di permanenza osservati per la coorte 2014.

I lavoratori italiani mostrano un tasso di permanenza nell'occupazione più elevato: il 67,8% ha un rapporto di lavoro attivo a 12 mesi di distanza dall'ingresso mentre tra gli stranieri comunitari tale quota scende al 57,6%; a 36 mesi di distanza la differenza è ancora più marcata (58,7% e 44,2%, rispettivamente). Per la coorte 2014, si osserva un incremento dei tassi di permanenza per gli stranieri non comunitari sostanzialmente simile a quello registrato per gli italiani.

Per gli individui che all'ingresso hanno stipulato un contratto di lavoro permanente (contratti a tempo indeterminato e apprendistato) si registrano ovviamente tassi di permanenza molto elevati con valori pari al 78%, al 71,8% e al 66,4%, rispettivamente a 12, 24 e 36 mesi di distanza. Al contrario, per coloro che all'ingresso avevano un rapporto di lavoro temporaneo i tassi di permanenza, nei tre momenti di osservazione, si riducono, assumendo valori intorno al 62%, al 58% e al 54%.

Per gli individui della coorte 2014, a 12 mesi di distanza dall'ingresso, si rileva, anche a seguito dei provvedimenti sulla decontribuzione, un incremento della quota di quelli che rimangono con un contratto di lavoro permanente (+1,8 punti) mentre cala la quota di lavoratori che permangono con un rapporto di lavoro temporaneo (-0,9 punti).

Figura 5.6 Tassi mensili di permanenza nell'occupazione. Coorti 2010 e 2014 (valori percentuali)

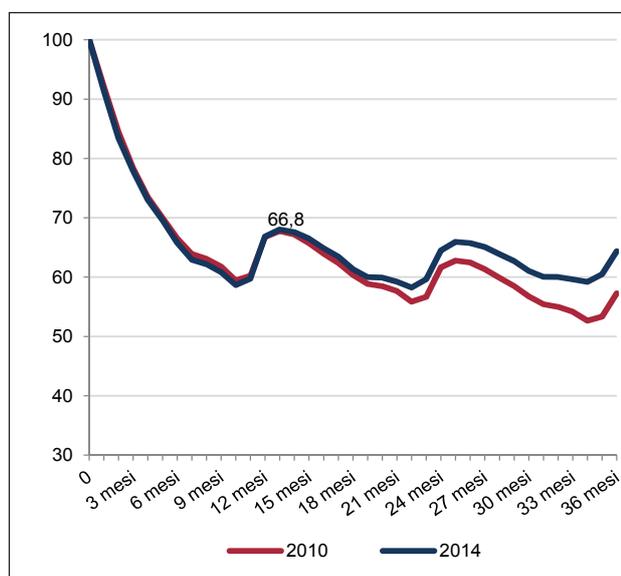
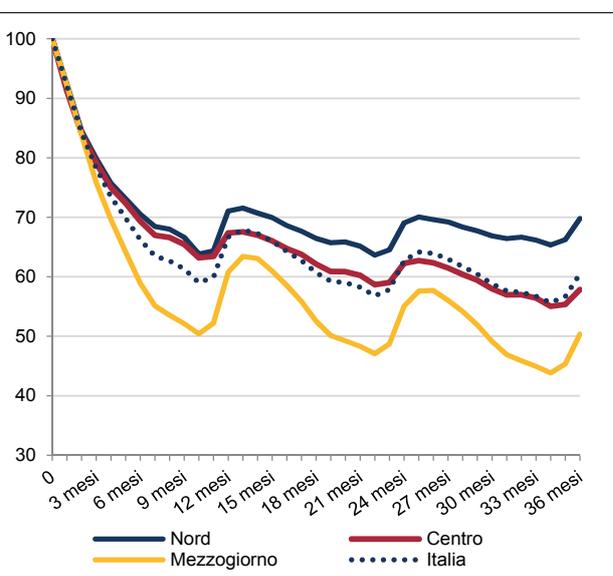


Figura 5.7 Tassi mensili di permanenza nell'occupazione per ripartizione geografica. 2014 (valori percentuali) (valori percentuali)



Ponendo il tasso di permanenza pari a 100 al momento dell'ingresso nella coorte, questo raggiunge valori in risalita proprio in corrispondenza dei tre momenti finora indagati (12, 24 e 36 mesi) probabilmente connesso a fattori di stagionalità nei flussi di ingresso successivi al primo (Figura 5.6); nel Mezzogiorno i tassi di permanenza assumono valori costantemente al di sotto della media nazionale (Figura 5.7).

Tavola 5.5 Numero medio di mesi di presenza e tasso medio di saturazione. Coorti 2010 e 2014 (valori percentuali)

CARATTERISTICHE	2010		2014	
	Numero medio di mesi di presenza	Tasso medio di saturazione	Numero medio di mesi di presenza	Tasso medio di saturazione
Genere				
Maschi	23,4	58,8	24,4	61,4
Femmine	23,9	60,3	24,3	61,3
Classe di età				
Fino a 24 anni	21,5	53,3	22,7	56,8
25-34 anni	24,5	61,8	25,0	63,4
35-44 anni	24,9	62,7	25,4	64,0
45-54 anni	24,4	61,6	24,8	62,6
55-64 anni	21,3	53,7	22,2	55,8
65 anni e oltre	16,9	42,1	17,1	42,5
Ripartizione geografica (sede di lavoro)				
Nord-ovest	25,6	65,4	26,3	67,1
Nord-est	24,5	61,9	25,2	63,7
Centro	24,2	61,1	24,8	62,7
Mezzogiorno	21,4	53,0	22,1	55,2
Cittadinanza				
Italiana	24,0	60,5	24,7	62,3
Straniera, di cui:	22,2	55,7	22,9	57,8
<i>non comunitaria</i>	24,2	61,4	19,6	48,6
<i>comunitaria</i>	19,5	48,2	25,2	64,0
Tipologia contrattuale				
Tempo indeterminato	28,4	74,2	29,3	76,8
Apprendistato	26,6	68,8	30,1	79,0
Tempo determinato	22,2	54,6	22,3	54,9
Lavoro nello spettacolo	22,4	56,7	22,3	56,6
Contratti di collaborazione	13,5	24,8	14,8	25,4
Altro	21,8	54,9	22,5	56,6
Livello di competenza				
Alto	24,8	62,0	26,1	65,1
Medio-alto	26,9	68,6	27,1	69,7
Medio	24,0	60,7	24,8	63,0
Basso	21,2	52,6	22,1	55,1
Totale	23,7	59,5	24,3	61,4

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

In linea generale, tra le coorti 2010 e 2014 i tassi di permanenza rimangono sostanzialmente invariati nei primi 20 mesi a partire dall'ingresso. A distanza di 36 mesi, invece, il tasso di permanenza passa da 57,3% a 64,4% con il risultato che nel 2017, dopo 3 anni dall'ingresso, quasi due lavoratori su tre hanno ancora un rapporto di lavoro attivo.

Riguardo al tasso di saturazione, gli individui della coorte 2014 hanno totalizzato un maggior numero di giornate lavorate rispetto a quelli della coorte 2010, con un tasso medio di saturazione pari a 61,4% a fronte del 59,5% del 2010. Valori inferiori alla media si rilevano per i più giovani (fino a 24 anni) e per gli individui con oltre 54 anni di età. In generale, per entrambe le coorti, i tassi di saturazione più elevati si riscontrano per 35-44enni senza diverse differenze di genere.

Gli individui della coorte 2014 che lavorano nel Mezzogiorno, con un tasso di saturazione pari a 55,2% e 22 mesi di presenza, hanno lavorato in media poco più di 200 giorni all'anno. Nelle regioni del Nord-ovest, con la più elevata presenza media nella coorte (26 mesi), il tasso di saturazione raggiunge quota 67,1% con un numero medio annuo di 245 giornate lavorate.

Per i cittadini italiani la presenza di un rapporto di lavoro attivo è più probabile in confronto agli stranieri non comunitari: il tasso di saturazione è pari a 62,3% contro un valore del 48,6% dei secondi, con una differenza di circa 50 giornate lavorate annue in più per i cittadini italiani; il tasso di saturazione per la componente comunitaria è, invece, del 64,0%.

Come è naturale attendersi, si rileva un tasso di saturazione più elevato per chi entra nella coorte con un rapporto di lavoro permanente (76,8% per i contratti a tempo indeterminato e 79,0% per l'apprendistato). In media gli individui con un rapporto di lavoro indeterminato lavorano all'incirca 80 giornate in più degli individui assunti con un contratto di lavoro temporaneo (rispettivamente 280 contro 200 giornate lavorate). Tassi di saturazione più elevati si registrano, infine, in corrispondenza dei lavoratori con più alti livelli di competenza.

5.3 Transizione verso il lavoro permanente

Considerando le coorti del 2010 e del 2014, la percentuale di coloro che sono passati da un contratto temporaneo in ingresso a uno permanente nei successivi 36 mesi risulta sostanzialmente simile nei primi 12 mesi, per poi differenziarsi nei successivi 24 mesi: a un anno di distanza la percentuale di transizione è 12,6% per la coorte 2010 e 13,1% per quella del 2014; a partire dal tredicesimo mese dall'ingresso e fino al mese 36 tale percentuale è sempre superiore per la coorte del 2014 (Figura 5.8). La dinamica descritta è probabilmente connessa con gli effetti, osservati nel 2015, della decontribuzione prevista dalla legge n. 190 del 2014; la differenza tra i valori delle transizioni delle due coorti, a favore di quella del 2014, cresce fino al ventiquattresimo mese, raggiungendo 4,8 punti percentuali, e successivamente inizia a decrescere lievemente, attestandosi al trentaseiesimo mese successivo all'ingresso a un valore pari a 4,2 punti.

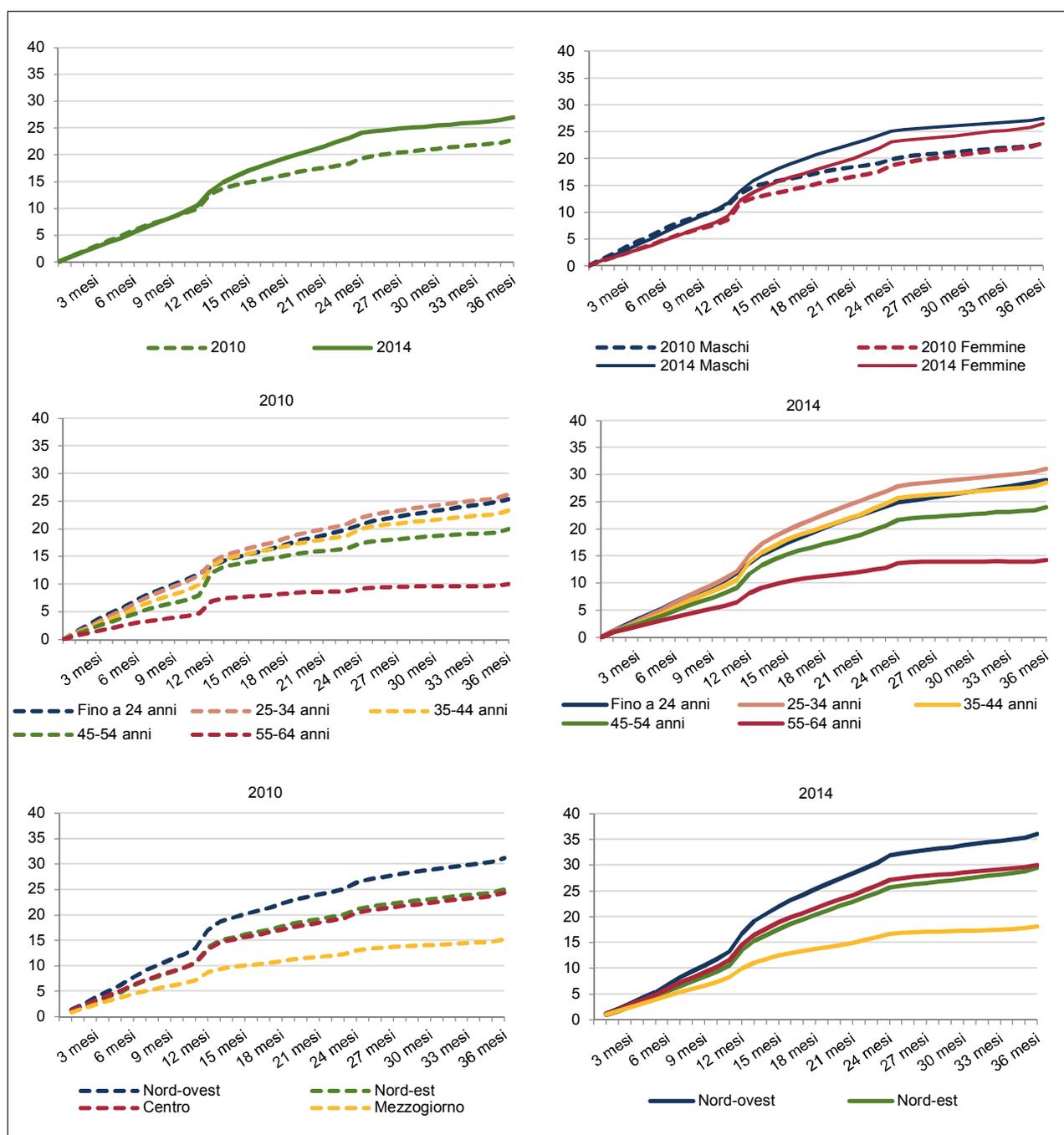
La percentuale di transizione verso contratti permanenti risulta superiore per la componente maschile in entrambe le coorti: per la coorte 2014 il divario aumenta quasi costantemente fino al diciannovesimo mese successivo all'ingresso, arrivando a +2,9 punti percentuali, per poi calare col passare dei mesi. Questa dinamica di riduzione del differenziale di genere a medio-lungo termine è ancor più accentuata per la coorte 2010, con il gap di genere che si annulla a 36 mesi dall'ingresso con un contratto temporaneo.

Le transizioni verso contratti permanenti interessano soprattutto le classi di età più giovani, in particolare i 25-34enni. Rispetto alla coorte 2010 si registra un incremento della quota di transizione in tutte le classi di età e in particolare per i 25-34enni e i 35-44enni, per i quali si riduce il divario rispetto ai 15-24enni.

Il Nord-ovest presenta percentuali di transizione superiori alla media mentre il Mezzogiorno è l'area con i valori più bassi, pari a quasi la metà di quelli del Nord-ovest: a tre anni dall'ingresso il Nord-ovest presenta

un valore pari al 31,2% contro il 15,2% del Mezzogiorno. Rispetto alla coorte del 2010, quella del 2014 registra un incremento della transizione verso contratti permanenti diffuso nel territorio, ma in misura superiore nel Centro e nel Nord-ovest. In particolare, al trentaseiesimo mese dall'ingresso con un contratto temporaneo, nelle regioni centrali la coorte del 2014 presenta una percentuale di transizione pari al 30,1% (24,3% nel 2010), mentre per il Mezzogiorno si registra un valore pari al 18,2% (15,2% nel 2010). Per il Nord-ovest e il Nord-est, invece, al mese 36 si osservano per la coorte 2014 percentuali di transizione pari rispettivamente a 36% e 29,5% (31,2% e 25% per la coorte 2010).

Figura 5.8 Transizione dei lavoratori verso contratti permanenti per numero di mesi dall'ingresso per genere, classi di età e ripartizione geografica. Coorti 2010 e 2014 (valori percentuali)



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

CAPITOLO 6

L'INGRESSO DEI GIOVANI NEL MERCATO DEL LAVORO: MODALITÀ, TRAIETTORIE ED ESITI¹

Attraverso un'analisi storica degli eventi di attivazione di rapporti di lavoro della fonte Comunicazioni obbligatorie (Co) vengono analizzati i primi ingressi di giovani tra i 15 e i 29 anni nel mercato del lavoro come dipendenti, parasubordinati e in somministrazione. L'osservazione viene rivolta verso i fattori strutturali e i sistemi di regolazione che possono influenzare i movimenti tra differenti condizioni occupazionali. Il tema di possibili fenomeni di *path dependency* legati alla modalità di primo ingresso nel mercato del lavoro risulta quanto mai attuale in un contesto di elevata disoccupazione, in cui i giovani sono portati ad accettare qualunque offerta di lavoro in alternativa a una permanenza prolungata nella disoccupazione. Con riferimento agli anni 2015-2017, sono presentati i risultati sia sulle caratteristiche e modalità del primo ingresso, sia sui percorsi e sviluppi lavorativi nei primi anni successivi all'entrata.

Nel 2017 i primi ingressi di giovani nel lavoro dipendente, parasubordinato e in somministrazione sono circa 773 mila, il 35% del totale degli oltre 2 milioni di individui che, nella stessa fascia di età, sono stati interessati dall'avvio di almeno un rapporto di lavoro nell'anno; il dato risulta in crescita rispetto al triennio precedente, con variazioni del 34,4% e di 5,9 punti nell'incidenza. L'età media al primo ingresso è di circa 22 anni e nel 55% dei casi si tratta di uomini. Su 100 primi ingressi, oltre 50 sono nel Nord, 20 al Centro e 30 nel Mezzogiorno; 80 riferiti a cittadini italiani e il 20 a stranieri. Il contratto a tempo determinato è il più utilizzato al primo ingresso (50%), seguito da apprendistato (14%) e lavoro intermittente (12%), mentre solo il 9% avviene con contratto a tempo indeterminato o in somministrazione e il 4% nella forma di collaborazione. Tra il 2015 e il 2017 le modifiche normative hanno avuto un forte impatto sulla distribuzione dei contratti al primo ingresso, con il dimezzamento del tempo indeterminato a seguito del venir meno dell'incentivo della decontribuzione piena e la triplicazione dei nuovi ingressi con lavoro intermittente in concomitanza con l'abolizione dei voucher. Alloggio e ristorazione, trasporto e altri servizi di mercato sono i settori più ricettivi per i giovani alla prima esperienza di lavoro dipendente; camerieri e assimilati (12%), commessi delle vendite al minuto (8,5%), braccianti agricoli (7,4%), lavori esecutivi di ufficio (2,8%) sono le professioni con frequenza superiore al 2,5%. Al primo ingresso, è prevalente la domanda di competenze di medio livello (61% dei primi ingressi).

In linea generale, a un anno dal primo ingresso nell'occupazione il 54,9% degli individui risulta avere un rapporto di lavoro ancora attivo senza significative differenze fra maschi e femmine. Allargando l'intervallo temporale di analisi, la componente maschile dei giovani neo occupati accede a un rapporto di lavoro a tempo indeterminato o di apprendistato mediamente prima di quella femminile e dei cittadini stranieri. Nello specifico, a 9 mesi dal primo lavoro il 41,9% degli uomini è stato interessato da almeno un'attivazione stabile, a fronte del 39,7% delle donne e al 39,3% dei cittadini stranieri. A 24 mesi dall'ingresso nell'occupazione il 50,6% degli uomini risulta aver avuto almeno un'esperienza di lavoro stabile, percentuale che scende al 48,1% per le donne e al 45,9% per la componente straniera.

Nelle traiettorie lavorative dei giovani accedere alla prima occupazione con un contratto in somministrazione, in particolare, comporta una probabilità di transitare in un rapporto stabile di quasi 12,5 punti percentuali superiore rispetto a chi vi accede con un contratto a tempo determinato, e più alta di quasi 11 punti rispetto a chi è stato assunto inizialmente con un contratto di lavoro di collaborazione o intermittente. In tale senso il lavoro in somministrazione sembra confermare il suo ruolo di prolungamento e rafforzamento del "periodo di prova".

Il paragrafo 6.1 introduce il tema e la definizione utilizzata per il calcolo dei primi ingressi, il 6.2 riporta i risultati sulle consistenze, la dinamica e la composizione degli ingressi di giovani nel triennio. Nel paragrafo 6.3 sono presentati i risultati, per le differenti tipologie contrattuali di ingresso e i diversi profili dell'offerta di lavoro, sulla permanenza, stabilità e continuità dei percorsi occupazionali dei giovani nei primi anni successivi all'ingresso nell'occupazione.

¹ Il capitolo 6 è stato redatto da Guido Baronio, Luca Mattei, Silvana Porcari.

6.1 Introduzione

Il contributo si focalizza sui primi ingressi di giovani tra i 15 e i 29 anni nel mercato del lavoro tramite un contratto da dipendente, come parasubordinato e in somministrazione, fornendo evidenza empirica sia sulle caratteristiche e modalità del primo ingresso, sia sui percorsi e sviluppi lavorativi nei primi anni successivi all'entrata. Attraverso un'analisi storica degli eventi tramite l'utilizzo della fonte amministrativa delle Comunicazioni obbligatorie (Co), l'osservazione viene rivolta verso una parte delle determinanti delle transizioni occupazionali, in particolare verso i fattori strutturali e i sistemi di regolazione che, in un mercato del lavoro segmentato, possono ricoprire un ruolo significativo nell'influenzare la probabilità e la direzione delle transizioni tra differenti condizioni occupazionali.

Il tema dell'osservazione e della misura di possibili fenomeni di path dependency legati alla modalità di primo ingresso nel mercato del lavoro è oggetto di un ampio e consolidato filone di studi, caratterizzato da elementi di complessità intrinseca – impossibilità di pervenire a misure di impatto dirette, effetti di composizione e di autoselezione, presenza di eterogeneità non osservata, generazione endogena di preferenze e competenze individuali, nonché da pre-condizioni di analisi stringenti, come la disponibilità di banche dati longitudinali per periodi sufficientemente lunghi ed elevato numero di variabili osservate. Il tema risulta inoltre quanto mai attuale in un contesto in cui i giovani, data l'elevata e perdurante disoccupazione, sono incentivati ad accettare qualunque offerta di lavoro, in quanto valore esperienziale *tout-court* e alternativa al rischio di permanenza prolungata nella disoccupazione.

Per l'analisi dei primi ingressi² si è proceduto, per ciascun anno del periodo 2015-2017, all'estrazione di tutti i giovani tra i 15 e i 29 anni che presentano almeno una attivazione nell'anno, non risultando al contempo altre attivazioni o cessazioni nei cinque anni precedenti. L'aggregato così selezionato individua i primi ingressi di giovani 15-29enni nel mercato del lavoro dipendente e, al più, gli eventuali reingressi nell'occupazione dopo un periodo di 5 anni di assenza da essa; vale a dire un intervallo temporale abbastanza prolungato da poter ipotizzare la non rilevanza della eventuale precedente esperienza ai fini della individuazione di ingressi significativi nel lavoro dipendente.

Nel seguito sono riportati i risultati sulle consistenze e le forme contrattuali di ingresso dei giovani, nonché sulla stabilità nel breve periodo di tali ingressi in termini di eventuali passaggi, trasformazioni, permanenze e cessazioni che intervengono negli anni immediatamente successivi all'entrata, la ricorrenza e la durata degli episodi di occupazione o non occupazione nel lavoro dipendente, la misura e i tempi del passaggio verso forme contrattuali stabili. Inoltre, nei casi di successioni di lavori di breve durata e ricorrenti, si osserverà quanto siano continuativi, ovvero quanto consentano di saturare il potenziale individuale di giornate contrattuali annue.

6.2 Consistenza, dinamica e composizione di primi ingressi di giovani nel lavoro dipendente, subordinato e in somministrazione

Nel 2017 si registrano 773 mila primi ingressi di giovani 15-29enni, il 34,9% del totale degli oltre 2 milioni di individui che, nella stessa fascia di età, sono stati interessati dall'avvio di almeno un nuovo rapporto di lavoro nell'anno (Tavola 6.1).

² Cfr Appendice metodologica.

Tavola 6.1 Dinamica e incidenza dei primi ingressi di giovani 15-29 anni per caratteristiche individuali. Anni 2015-2017 (valori assoluti in migliaia e percentuali)

CARATTERISTICHE	Individui al primo ingresso			Variazione % individui al primo ingresso			Incidenza % sul totale degli individui (a)		
	2015	2016	2017	2016-2015	2017-2016	2017-2015	2015	2016	2017
Genere									
Maschi	313	329	422	4,9	28,4	34,6	28,3	31,1	34,3
Femmine	262	273	351	4,3	28,5	34,1	29,8	32,4	35,6
Classe di età									
15-19 anni	164	177	245	7,8	38,3	49,0	71,1	72,3	74,3
20-24 anni	256	267	337	4,4	26,2	31,8	30,7	33,4	36,1
25-29 anni	155	157	191	1,6	21,2	23,1	16,8	18,4	20,1
Cittadinanza									
Italiana	456	474	620	4,0	30,7	35,9	28,7	31,2	34,3
Straniera, di cui:	119	128	153	6,9	20,0	28,4	30,1	33,9	37,3
<i>non comunitaria</i>	66	77	105	16,9	35,7	58,7	27,9	33,0	38,1
<i>comunitaria</i>	53	51	49	-5,3	-3,8	-8,9	33,2	35,3	35,7
Totale	575	602	773	4,6	28,4	34,4	29,0	31,7	34,9

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

(a) L'incidenza è calcolata rispetto al totale degli individui di 15-29 anni che, nell'anno, sono stati interessati dall'attivazione di un rapporto di lavoro.

Nel corso del triennio 2015-2017 si riscontra un aumento continuo nel numero di primi ingressi, con una variazione complessiva del 34,4% dovuta principalmente all'incremento di oltre 171 mila unità tra il 2016 e il 2017; anche l'incidenza dei nuovi ingressi sul totale dei coetanei interessati da un rapporto di lavoro è aumentata di 5,9 punti percentuali. Tale incidenza diminuisce al crescere dell'età: nel 2017 dal 74,3% per i giovani 15-19enni, al 36,1% per gli individui tra i 20 e i 24 anni e al 20,1% per la fascia 25-29 anni. Inoltre per i più giovani si registra una crescita relativa più sostenuta nel triennio (49%).

Tavola 6.2 Composizione dei primi ingressi di giovani 15-29 anni per caratteristiche individuali. Anni 2015-2017 (valori percentuali)

CARATTERISTICHE	2015	2016	2017	Totale
Classe di età				
15-19 anni	28,6	29,4	31,7	30,1
20-24 anni	44,5	44,4	43,6	44,1
25-29 anni	26,9	26,2	24,7	25,8
Genere				
Maschi	54,5	54,6	54,6	54,5
Femmine	45,5	45,4	45,4	45,5
Cittadinanza				
Italiana	79,3	78,8	80,2	79,5
Straniera, di cui:	20,7	21,2	19,8	20,5
<i>non comunitaria</i>	11,5	12,8	13,5	12,7
<i>comunitaria</i>	9,3	8,4	6,3	7,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

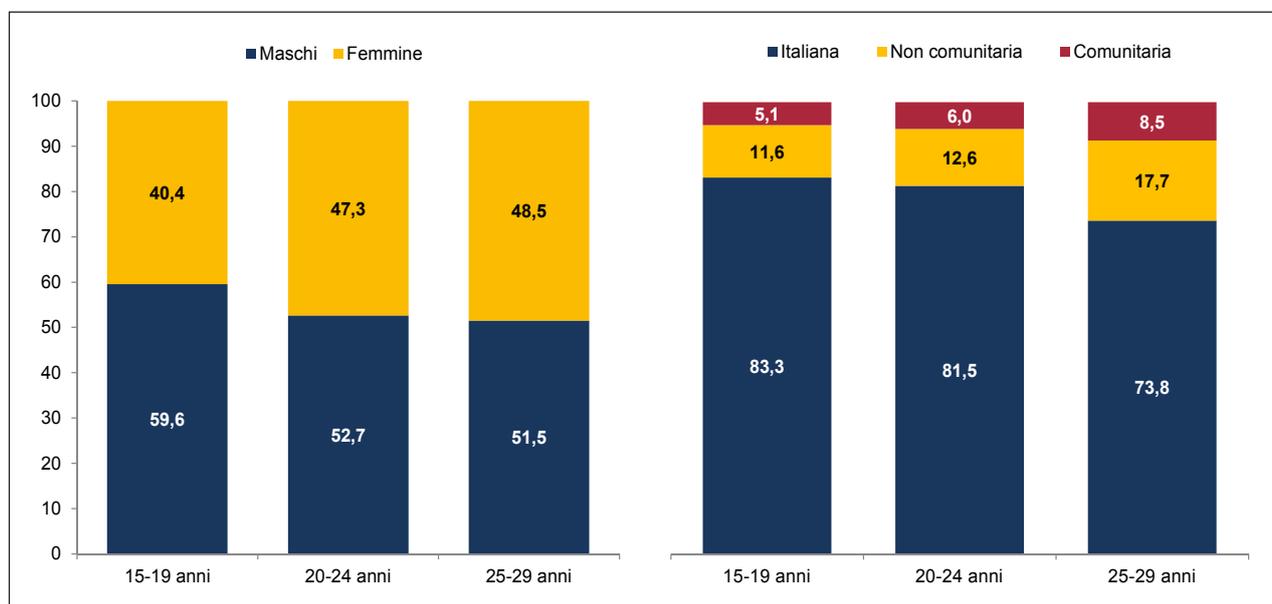
Fonte: Elaborazioni su dati Ministero del lavoro e delle politiche sociali - Comunicazioni obbligatorie SISCO

L'incidenza e la dinamica dei primi ingressi non variano rispetto al genere mentre si differenziano per cittadinanza: per gli italiani i primi ingressi aumentano a un ritmo più sostenuto (35,9% nel periodo, concentrato nell'ultimo biennio) in confronto ai cittadini stranieri (28,4%), per i quali si osserva una crescita sostenuta dei

primi ingressi di cittadini non comunitari (+58,7%, oltre 38 mila unità nell'arco temporale) e, invece, una diminuzione costante per i cittadini comunitari (-8,9%). Nei tre anni in esame l'età media di ingresso dei giovani si mantiene sui 22 anni (Tavola 6.2), con valori leggermente più bassi per gli uomini rispetto alle donne e per i cittadini italiani rispetto agli stranieri, in particolare comunitari; nel 2017 i giovani in primo ingresso di età compresa tra i 20 e i 24 anni costituiscono il 43,6% del totale, seguiti dai 15-19enni con il 31,7%, il cui peso relativo è aumentato nel triennio.

La maggioranza di nuovi ingressi coinvolge gli uomini e questo vale soprattutto per gli under20 (Figura 6.1). Parallelamente, nel triennio vi è una diminuzione della quota di primi ingressi di giovani appartenenti all'Ue a favore di cittadini non comunitari; la quota di primi ingressi di cittadini non comunitari aumenta al crescere dell'età, raggiungendo il 17,7% tra i 25-29enni.

Figura 6.1 Composizione dei primi ingressi di giovani 15-29 anni per classe di età, genere e cittadinanza. Anno 2017 (valori percentuali)



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

Nel 2017 oltre la metà dei primi ingressi avviene con un contratto a tempo determinato (50,5%), seguito da apprendistato (14%) e lavoro intermittente (11,9%), con quote intorno al 9% per il tempo indeterminato e il lavoro in somministrazione e al 4% per le collaborazioni (Tavola 6.3). Da sottolineare le profonde variazioni nel triennio delle dinamiche per tipologia contrattuale: nel complesso, si assiste ad un significativo calo del tempo indeterminato (-48,9%), concentrato nel 2016 e coincidente con il venir meno dell'incentivo della piena decontribuzione, il cui volume si dimezza attestandosi a circa 71 mila ingressi nel 2017. Inoltre nel 2017, in concomitanza con l'abolizione dei voucher nel marzo di tale anno, si triplica il volume degli assunti con contratto di lavoro intermittente (92 mila nuovi ingressi) superando le assunzioni con contratto a tempo indeterminato. La dinamica sostenuta di crescita che interessa nel triennio l'apprendistato (+72,7%) si concentra nel 2016, mentre per il tempo determinato (+53,7%) e per il lavoro in somministrazione (+63%) la crescita si manifesta più intensamente nel 2017.

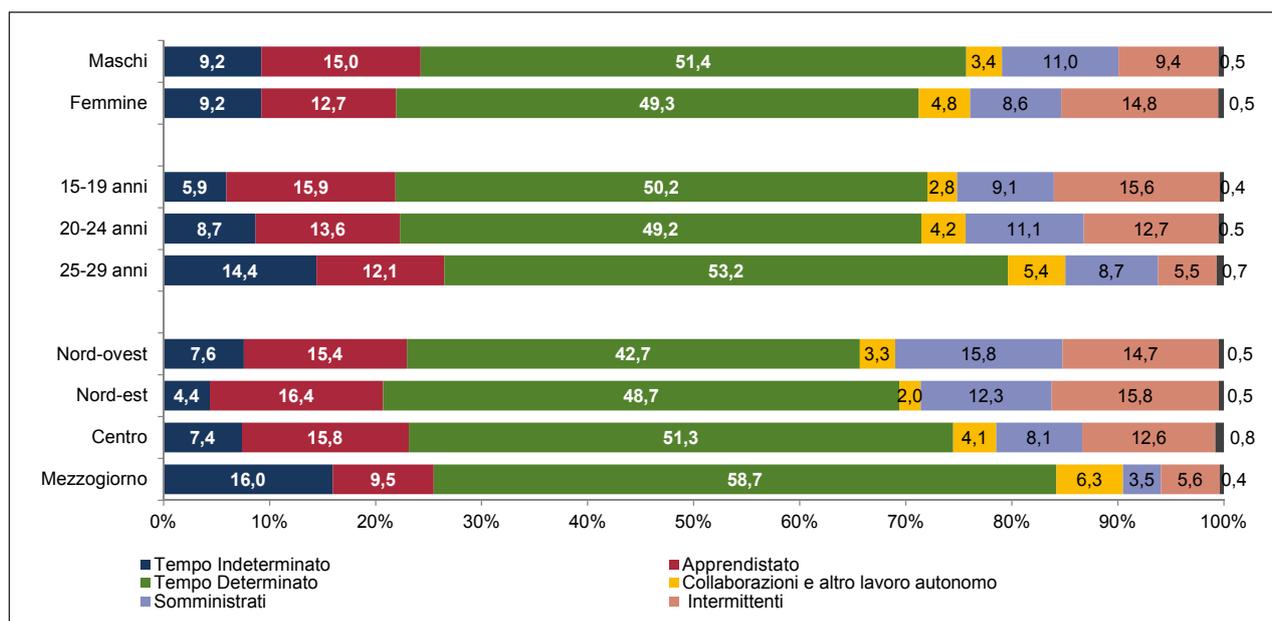
Tavola 6.3 Composizione e dinamica dei primi ingressi di giovani 15-29 anni per caratteristiche dell'occupazione. Anni 2015-2017 (valori assoluti in migliaia e variazioni percentuali)

CARATTERISTICHE	2015		2016		2017		Totale 2015-2017		Variazioni %		
	Val. ass.	Val. %	Val. ass.	Val. %	Val. ass.	Val. %	Val. ass.	Val. %	2016-2015	2017-2016	2017-2015
Tipologia contrattuale											
Tempo Indeterminato	140	24,3	87	14,4	71	9,2	298	15,3	-37,9	-17,7	-48,9
Apprendistato	62	10,9	92	15,3	108	14,0	263	13,5	47,4	17,2	72,7
Tempo Determinato	254	44,1	302	50,2	390	50,5	946	48,5	19,1	29,0	53,7
Collaborazioni e altro lavoro autonomo	39	6,7	28	4,7	31	4,0	98	5,0	-27,7	11,3	-19,6
Somministrazione	47	8,2	54	9,0	77	9,9	178	9,1	15,6	41,0	63,0
Intermittente	31	5,4	35	5,8	92	11,9	158	8,1	12,1	163,8	195,6
Altri contratti	3	0,4	4	0,6	4	0,5	10	0,5	38,3	13,7	57,2
Settore di attività economica											
Agricoltura	57	9,9	59	9,8	66	8,6	182	9,3	3,8	12,4	16,6
Industria in senso stretto	76	13,3	79	13,2	97	12,6	253	13,0	4,1	22,5	27,6
Costruzioni	25	4,3	24	4,0	27	3,4	76	3,9	-3,1	12,1	8,6
Commercio	82	14,3	85	14,1	104	13,5	271	13,9	3,3	22,7	26,7
Alloggio e ristorazione	106	18,5	119	19,9	194	25,2	420	21,6	12,2	62,8	82,6
Trasporto e Altri servizi di mercato	128	22,3	129	21,5	156	20,2	413	21,2	0,9	20,7	21,7
Altri servizi	100	17,4	105	17,5	128	16,5	333	17,1	5,0	21,1	27,1
Livello di competenze											
Alto	48	8,2	49	8,2	53	6,9	150	7,7	3,2	8,8	12,3
Medio Alto	54	9,4	55	9,2	64	8,3	174	8,9	2,4	16,3	19,2
Medio	336	58,4	350	58,2	469	60,7	1.155	59,2	4,3	33,8	39,6
Basso	138	24,0	147	24,4	186	24,1	471	24,2	6,5	26,9	35,2
Ripartizione geografica											
Nord-Ovest	156	27,1	164	27,3	215	27,8	535	27,5	5,6	30,9	38,2
Nord-Est	118	20,5	133	22,1	182	23,5	433	22,2	12,3	36,7	53,5
Centro	115	20,0	118	19,6	150	19,4	382	19,6	2,5	27,3	30,5
Mezzogiorno	186	32,4	187	31,0	226	29,3	599	30,7	0,3	21,0	21,4
Totale	575	100,0	602	100,0	773	100,0	1.950	100,0	4,6	28,4	34,4

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

Il settore che mostra la dinamica di crescita più sostenuta in termini di primi ingressi è quello dell'alloggio e ristorazione (+82,6% nei tre anni), che assorbe anche la quota maggiore di primi ingressi: il 21,6%, al pari del comparto del trasporto e altri servizi di mercato (21,2%). Nello specifico, ben il 12% del totale dei primi ingressi consiste in assunzioni di camerieri e assimilati, nell'8,5% dei casi si tratta di commessi delle vendite al minuto, nel 7,4% di braccianti agricoli e nel 2,8% di addetti agli affari generali nel lavoro esecutivo di ufficio. Nel complesso tali professioni assorbono un terzo del totale dei primi ingressi. I restanti ingressi si distribuiscono tra le diverse professioni con quote inferiori al 2,6%.

Figura 6.2 Composizione dei primi ingressi di giovani 15-29 anni per tipologia contrattuale, classe di età, genere e ripartizione geografica. Anno 2017 (valori percentuali)



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

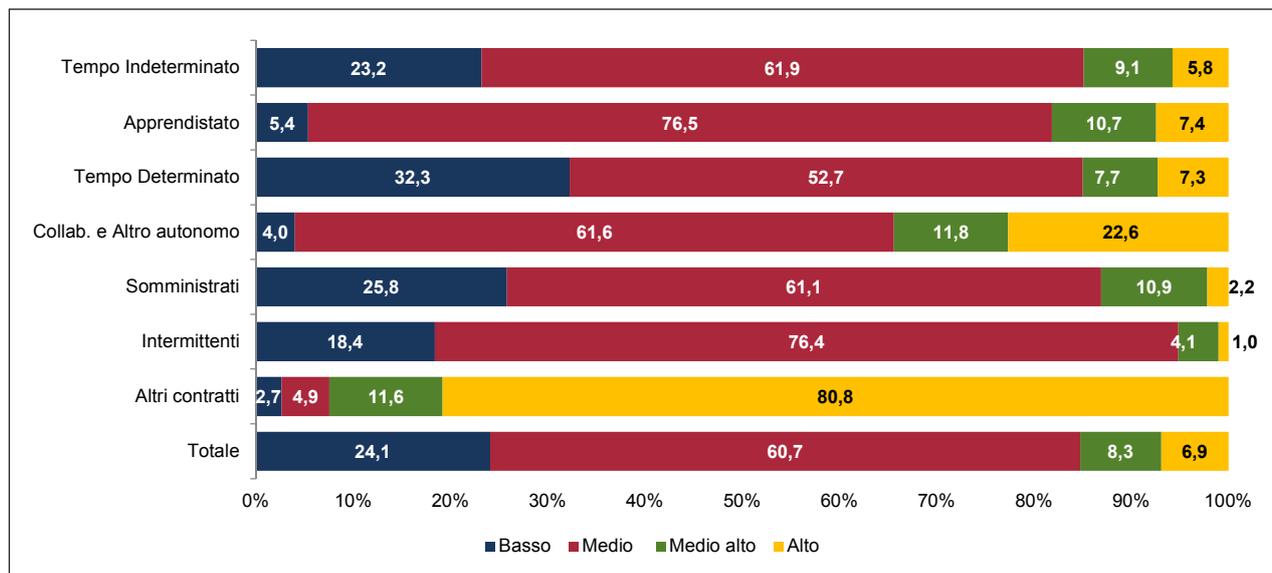
Al primo ingresso, la domanda di competenze³ di medio livello risulta essere quella prevalente (60,7%) e in aumento nel triennio rispetto alle competenze di alto livello, alle quali afferisce solo il 6,9% dei primi ingressi. Oltre la metà dei primi ingressi si registra nel Nord che mostra, in particolare nel Nord-est, la dinamica di crescita più elevata nel periodo con una variazione del 53,5%; i primi ingressi nel Mezzogiorno, pur registrando una dinamica di crescita meno sostenuta, rappresentano circa il 30% del totale delle nuove entrate, con il Centro che assorbe il restante 20%.

Circa la metà degli ingressi si instaura a tempo determinato in tutte le classi di età (Figura 6.2); per la restante metà il tempo indeterminato, le collaborazioni e gli altri contratti si distribuiscono in misura crescente all'età mentre l'apprendistato, il lavoro intermittente e il somministrato in misura decrescente.

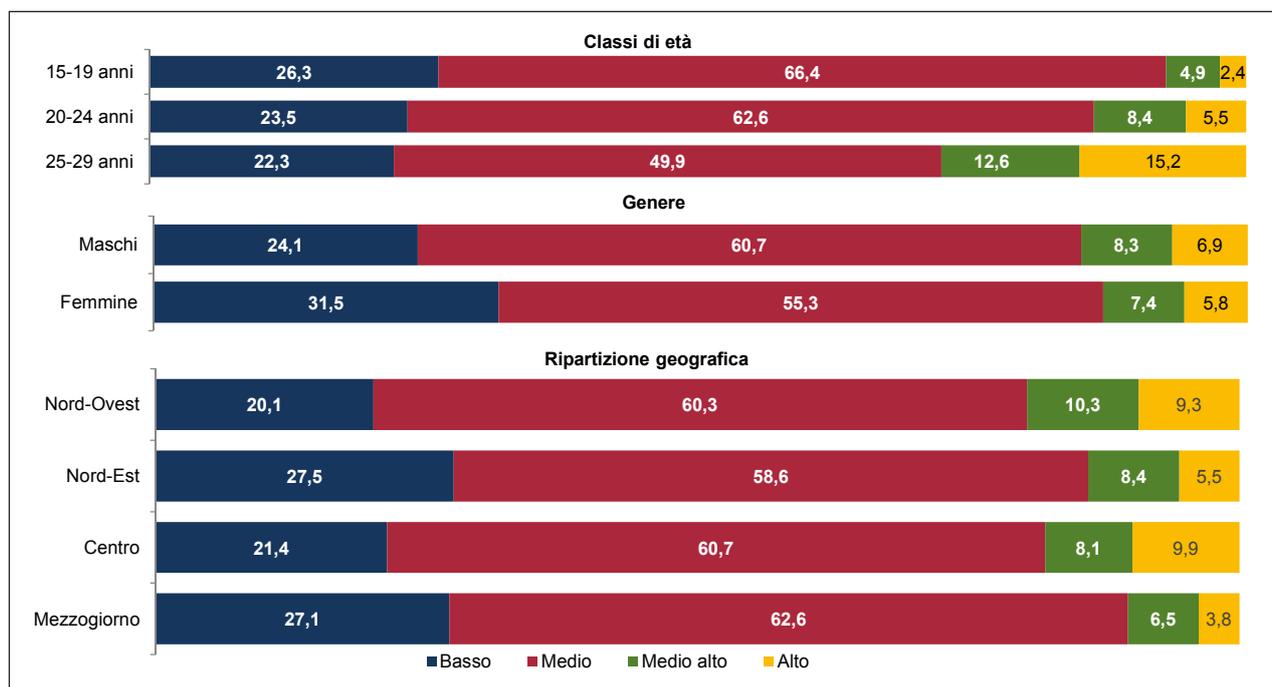
Tali andamenti risultano coerenti e correlati con la distribuzione dei livelli di competenze espressi dalla domanda di lavoro per ciascuna forma contrattuale (Figura 6.3) e la distribuzione dei livelli di competenze per classe di età (Figura 6.4), a sua volta giustificata dall'età di conseguimento di titoli di studio più elevati.

Ad esempio le collaborazioni e gli altri contratti marginali e meno diffusi richiedono livelli di competenze elevati in misura superiore al 30% dei nuovi ingressi, livelli che sono 4 volte più diffusi tra i 25-29enni (27,8%) rispetto ai 15-19enni (7,3%). Analogamente i primi ingressi con lavoro intermittente, nel 95% dei casi associati a richieste di competenze medie e basse, riducono di tre volte la propria diffusione nel passaggio dagli under 20 (15,6%) alla classe 25-29 anni (5,5%). È interessante rilevare come tale coerenza sia meno evidente nel caso del contratto di apprendistato, per il quale l'acquisizione del titolo di studio o della qualifica professionale è contestuale al rapporto di lavoro e che solo nel 5,4% dei primi ingressi è legato a professioni che richiedono un livello di competenze basso.

³ Il livello di competenze è definito in funzione della complessità, dell'estensione dei compiti svolti, del livello di responsabilità e di autonomia decisionale che caratterizza la professione. Cfr. Appendice metodologica.

Figura 6.3 Composizione dei primi ingressi di giovani 15-29 anni per livello di competenze e tipologia contrattuale. Anno 2017 (valori percentuali)

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

Figura 6.4 Composizione dei primi ingressi di giovani 15-29 anni per livello di competenze e classe di età, genere e ripartizione geografica. Anno 2017 (valori percentuali)

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

Ad esempio le collaborazioni e gli altri contratti marginali e meno diffusi richiedono livelli di competenze elevati in misura superiore al 30% dei nuovi ingressi, livelli che sono 4 volte più diffusi tra i 25-29enni (27,8%) rispetto ai 15-19enni (7,3%). Analogamente i primi ingressi con lavoro intermittente, nel 95% dei casi associati a richieste di competenze medie e basse, riducono di tre volte la propria diffusione nel passaggio dagli under 20 (15,6%) alla classe 25-29 anni (5,5%). È interessante rilevare come tale coerenza sia meno evidente nel caso del contratto di apprendistato, per il quale l'acquisizione del titolo di studio o della qualifica professionale

è contestuale al rapporto di lavoro e che solo nel 5,4% dei primi ingressi è legato a professioni che richiedono un livello di competenze basso.

La tipologia contrattuale al primo ingresso risulta pressoché la stessa per uomini e donne, risultando solo una maggiore incidenza del lavoro intermittente tra le donne. Una maggiore variabilità si osserva tra le varie aree del paese: se le regioni meridionali mostrano quote relativamente più elevate di primi ingressi a tempo indeterminato (16%) e determinato (59%), nel Nord e nel Centro oltre 10 primi ingressi su 100 avvengono con contratto intermittente; in modo analogo, i primi ingressi in somministrazione variano dal 15,8% del Nord-ovest al 3,5% del Mezzogiorno.

In relazione ai settori di attività economica (Tavola 6.4), si riscontra una maggiore incidenza del tempo indeterminato nelle costruzioni e negli altri servizi, dell'apprendistato nelle costruzioni, nell'industria e nel commercio e delle collaborazioni nei servizi. I primi ingressi in somministrazione risultano più diffusi nell'industria in senso stretto, nel commercio e nel trasporto e servizi di mercato, mentre i primi lavori che si instaurano con contratto di lavoro intermittente sono per lo più concentrati nell'alloggio e ristorazione. Il tempo determinato, che rappresenta la modalità di prima assunzione prevalente in tutti i settori, risulta particolarmente utilizzato in agricoltura.

Rispetto alla distribuzione dei livelli di competenze nei primi ingressi, una concentrazione maggiore di professioni *low skilled* si rileva per l'agricoltura e l'industria, mentre i lavori più qualificati sono maggiormente diffusi nei servizi.

Tavola 6.4 Composizione dei primi ingressi di giovani 15-29 anni per settore di attività economica, tipologia contrattuale e livello di competenze. Anno 2017 (valori percentuali)

	Agricoltura	Industria in senso stretto	Costruzioni	Commercio	Alloggio e Ristorazione	Trasporto e Altri servizi di mercato	Altri servizi	Totale
Tipologia contrattuale								
Tempo Indeterminato	0,7	10,0	18,8	11,4	6,6	8,3	14,3	9,2
Apprendistato	0,5	22,6	33,0	18,0	13,1	13,0	9,5	14,0
Tempo Determinato	96,4	35,9	40,4	45,8	47,9	46,0	53,1	50,5
Collaborazioni e altro lavoro autonomo	0,0	0,5	0,5	1,6	0,3	11,5	8,2	4,0
Somministrazione	1,0	28,4	5,9	16,0	3,3	11,7	4,1	9,9
Intermittente	1,2	2,5	1,5	7,1	28,7	9,0	8,5	11,9
Altri contratti	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,5	2,4	0,5
Livello di competenze								
Basso	83,3	22,3	31,6	11,0	18,6	22,6	14,0	24,1
Medio	16,4	61,6	61,1	81,8	80,1	52,4	46,1	60,7
Medio alto	0,2	11,6	5,9	4,1	1,1	11,5	21,2	8,3
Alto	0,1	4,5	1,4	3,0	0,2	13,5	18,8	6,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

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

6.3 Analisi longitudinale sulla permanenza, stabilità e continuità dei primi ingressi

L'identificazione degli individui al primo ingresso nell'occupazione consente di analizzarne longitudinalmente i percorsi occupazionali (limitatamente al lavoro dipendente e parasubordinato) permettendo così, con riferimento alle coorti di ingresso del 2015 e del 2016, di seguire per 365 giorni dall'avvio del primo rapporto

di lavoro lo stato di occupazione, l'eventuale transizione verso un contratto stabile (a tempo indeterminato o di apprendistato) nonché calcolare le giornate contrattualizzate e il relativo tasso di saturazione⁴ (Tavola 6.5).

In linea generale, a un anno dal primo ingresso nell'occupazione il 54,9% degli individui risulta avere un rapporto di lavoro ancora attivo, con valori tendenzialmente simili tra la componente femminile e maschile. Più evidenti le differenze per fasce di età: per i 25-29enni la quota di occupati a un anno di distanza dal primo lavoro risulta superiore di circa 9 punti rispetto agli under 20.

Tavola 6.5 Tassi di permanenza nell'occupazione, di stabilizzazione e tassi di saturazione medi a 365 giorni dalla prima occupazione, individui con primo rapporto di lavoro. Anni 2015-2016 (valori percentuali)

CARATTERISTICHE (a)	Anno di primo ingresso nell'occupazione								
	2015			2016			Totale		
	Tasso di permanenza nell'occupazione	Tasso medio di saturazione	Tasso di stabilizzazione	Tasso di permanenza nell'occupazione	Tasso medio di saturazione	Tasso di stabilizzazione	Tasso di permanenza nell'occupazione	Tasso medio di saturazione	Tasso di stabilizzazione
Genere									
Maschi	54,4	57,0	15,4	55,8	56,7	13,2	55,1	56,8	14,3
Femmine	53,8	56,7	13,0	55,5	56,3	11,2	54,6	56,5	12,1
Classe di età									
15- 19 anni	49,1	48,3	12,0	52,1	48,9	11,1	50,6	48,6	11,5
20-24 anni	53,9	57,0	14,4	55,3	56,6	12,2	54,6	56,8	13,2
25-29 anni	60,0	65,6	16,9	60,1	64,9	14,0	60,1	65,3	15,4
Ripartizione geografica									
Nord-Ovest	59,7	61,7	18,1	61,1	61,1	14,7	60,5	61,4	16,3
Nord-Est	55,7	55,9	15,6	59,1	56,7	14	57,5	56,3	14,7
Centro	53,7	56,3	14,2	55,2	56,2	12,3	54,5	56,2	13,2
Mezzogiorno	48,7	53,8	10,1	48,7	52,6	8,9	48,7	53,2	9,4
Cittadinanza									
Italiana	56,2	57,9	15,1	57,4	57,2	12,9	56,8	57,6	13,9
Straniera, di cui:	46,3	52,8	11,4	49,2	53,9	10,3	47,8	53,4	10,8
<i>non comunitaria</i>	54,6	59,6	15,9	56,9	60,2	13,5	55,8	59,9	14,5
<i>comunitaria</i>	36	44,4	7,1	37,4	44,4	6,2	36,7	44,4	6,7
Tipologia contrattuale									
T. Indeterminato	72,9	81,6	-	70,1	79,8	-	71,8	80,9	-
Apprendistato	79,0	83,3	-	81,5	85,9	-	80,5	84,9	-
T. Determinato	42,4	44,8	14,5	46,9	47,7	12,8	44,8	46,4	13,6
Coll. altro aut.	37,5	49,4	10,8	40,4	53,0	5,5	38,7	50,9	8,6
Lav in somm.	47,2	45,4	19,8	48	44,8	16,6	47,6	45,1	18,1
Lav. Intermittente	50,7	21,3	9,5	55,5	23,1	8,3	53,2	22,3	8,8
Altri contratti	14,4	13,7	1,7	13,1	12,1	1,6	13,6	12,8	1,6
Livello di competenze richiesto dalla professione									
Basso	42,9	45,5	10,9	45,6	46,1	10,1	44,3	45,8	10,4
Medio	57,1	59,8	15,6	58,4	59,2	13,4	57,8	59,5	14,4
Medio alto	66,4	69,2	20,8	66,6	68,6	16,6	66,5	68,9	18,6
Alto	51,6	55	11,5	53,6	55,3	8,9	52,7	55,2	10,1
Totale	54,1	56,9	14,3	55,6	56,5	12,3	54,9	56,7	13,3

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

(a) Le caratteristiche degli individui e contrattuali si riferiscono all'attivazione relativa al primo ingresso nell'occupazione.

4 Cfr Nota metodologica.

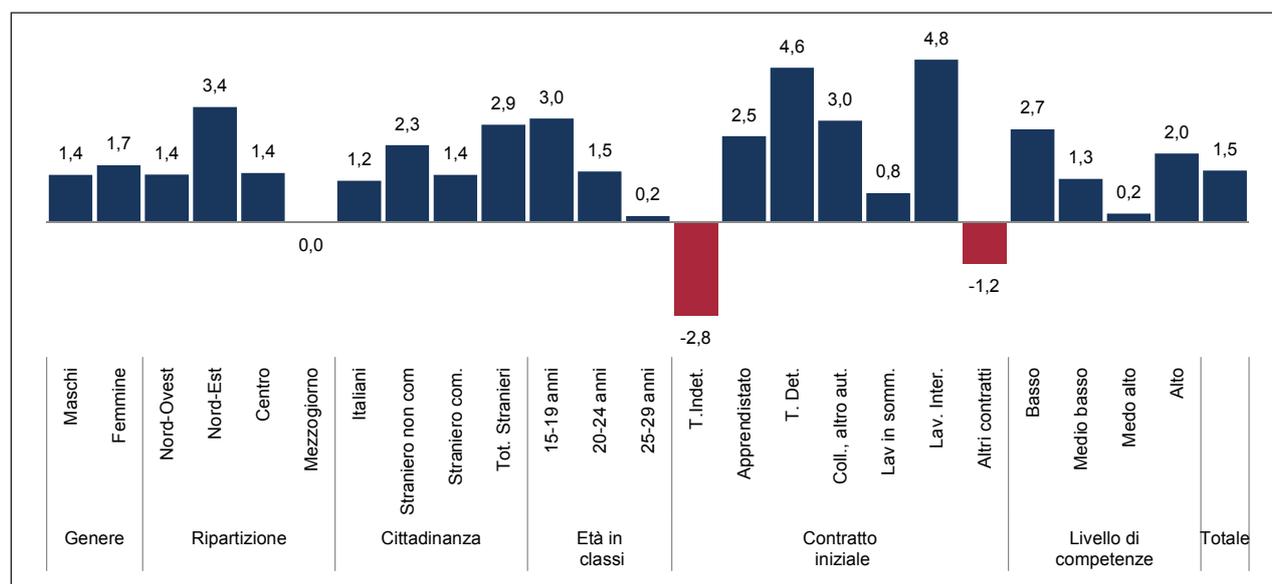
Tale crescita, per quanto con differente intensità, risulta caratterizzare la gran parte dei tassi di permanenza calcolati per le caratteristiche qui considerate, ma con alcune eccezioni. In primo luogo, gli individui alla prima occupazione nelle regioni meridionali⁵ non mostrano alcuna crescita nei tassi di permanenza nell'occupazione, ampliando così la distanza rispetto al valore medio nazionale e, soprattutto, rispetto alle regioni del Nord-ovest che, complessivamente, presentano la quota più elevata (60,5% rispetto al 48,7% del Mezzogiorno).

In forte contrazione risulta anche il tasso di permanenza relativo agli individui avviati inizialmente con contratti a tempo indeterminato (-2,8 punti percentuali). L'accesso al mercato del lavoro con tale tipologia contrattuale, del resto, garantisce solo parzialmente, almeno nel medio periodo, una certa stabilità occupazionale: dei 226 mila giovani che, tra il 2015 e il 2016 hanno iniziato il loro percorso lavorativo con un contratto a tempo indeterminato, circa 8 su 10 risultano con un rapporto attivo a distanza di un anno dal loro primo ingresso. Simile la permanenza a un anno (80,5%) di chi è entrato mediante un contratto di apprendistato, tipologia contrattuale che coinvolge il 13,1% degli individui.

Decisamente meno rassicuranti appaiono i tassi relativi alle altre tipologie contrattuali di ingresso, che solo nel caso del lavoro intermittente presentano una quota di occupati superiore al 50%, mentre gli individui coinvolti inizialmente con contratti di collaborazione o altro lavoro autonomo non professionale non raggiungono il 40%. Ancorché marginali (0,5% degli individui compresi nel panel) le persone inizialmente assunte con "altre tipologie contrattuali" (lavoro congiunto in agricoltura e lavoro autonomo nello spettacolo) complessivamente risultano con un rapporto attivo soltanto nel 13,6% dei casi.

Peraltro, in tutte le classi di età il tasso di permanenza nell'occupazione è in crescita se si confrontano gli ingressi del 2015 con quelli del 2016, in linea con quanto rilevato col tasso di permanenza complessivo (Figura 6.5).

Figura 6.5 Tassi di permanenza nell'occupazione a 365 giorni dalla prima occupazione (a). Anni 2015-2016 (variazione in punti percentuali)



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

(a) Le caratteristiche degli individui e contrattuali si riferiscono all'attivazione relativa al primo ingresso nell'occupazione.

⁵ Si fa qui riferimento, come del resto per le altre caratteristiche analizzate, al territorio relativo al primo rapporto di lavoro (primo ingresso) e, quindi, non necessariamente coincidente con quello relativo al rapporto in essere a 365 giorni dal primo. Va comunque considerato che, nel complesso, soltanto per il 3,9% degli individui che permangono nell'occupazione il rapporto di lavoro risulta essere relativo ad una ripartizione differente da quella originaria, percentuale che sale al 7,3% se si considerano esclusivamente gli individui per i quali risulta cessato il rapporto di lavoro iniziale.

Anche la nazionalità incide sul rischio di uscita dal lavoro dipendente a un anno dall'ingresso: tra gli stranieri il tasso di permanenza risulta di 9 punti inferiore a quello degli italiani (Tavola 6.5). Tale differenza è, in realtà, totalmente riconducibile alla componente straniera comunitaria della popolazione (il 42% degli stranieri nel panel), che presenta una quota di occupati a un anno dal primo ingresso inferiore al 37%, per quanto in crescita dal 2015 al 2016.

Sono i lavori d'ingresso che richiedono competenze medio-alte a registrare, con il 66,5%, il tasso di permanenza più elevato; meno favorevole la condizione di chi inizialmente accede alle professioni più qualificate (l'8,2% degli ingressi del 2015 e del 2016), che presentano una tenuta occupazionale al di sotto della media nazionale. Ciò anche in ragione del fatto che a tali ingressi si associano percentuali relativamente basse di contratti a tempo determinato e a quote relativamente alte di rapporti di lavoro con contratto di collaborazione, che presentano tassi di permanenza particolarmente bassi.⁶ Migliori le chances di permanere nell'occupazione per coloro che iniziano la loro carriera su profili medi (57,8%), mentre decisamente più penalizzante è la condizione degli individui che accedono per la prima volta all'occupazione a basso contenuto di competenze: soltanto il 44,3% di questi risulta ancora occupato a un anno di distanza.

L'elevata quota di precarietà che caratterizza le professioni ad alto contenuto di competenze è solo in parte intaccata dalla stabilizzazione contrattuale⁷: nel complesso, infatti, il tasso di stabilizzazione per tale tipologia di individui risulta essere pari al 10,1%, poco più di 3 punti al di sotto del totale degli individui al primo ingresso lavorativo. La transizione verso rapporti di lavoro stabili premia maggiormente, invece, gli individui interessati inizialmente da professioni con competenze intermedie.

Così come per i tassi di permanenza, gli uomini presentano una quota più elevata di transizioni verso rapporti di lavoro permanenti rispetto alle donne, con differenze più alte di quanto rilevato per la permanenza nell'occupazione. Tali differenze non incidono, però, in maniera rilevante sui relativi tassi di saturazione, vale a dire la quota di giornate con rapporto di lavoro attivo nei 365 giorni successivi al primo ingresso nell'occupazione. Per entrambi i generi, infatti, il tasso di saturazione medio si posiziona su valori molto simili.

Più articolata è la dinamica occupazionale per cittadinanza: per quanto, infatti, i lavoratori stranieri presentino una quota di transitati in un rapporto di lavoro stabile inferiore agli italiani, anche in questo caso il dato è ascrivibile alle dinamiche relative all'occupazione dei cittadini appartenenti all'Unione Europea; al contrario, per i lavoratori non comunitari il tasso di stabilizzazione risulta superiore a quello degli italiani. Andamento analogo ha anche il tasso di saturazione medio che, più basso per il complesso dei lavoratori stranieri, per la componente non comunitaria risulta superiore di 2,5 punti a quello degli italiani.

Su una prospettiva temporale più ampia il divario per genere e nazionalità nelle transizioni verso un'occupazione stabile appare ancora più evidente. Limitando l'analisi ai soli individui entrati nell'occupazione nel 2015 (per i quali è possibile ricostruire i flussi contrattuali nei due anni successivi) è possibile tracciare gli ingressi nell'occupazione permanente fino a 730 giorni dal primo rapporto di lavoro documentato⁸ (Figura 6.6). Allar-

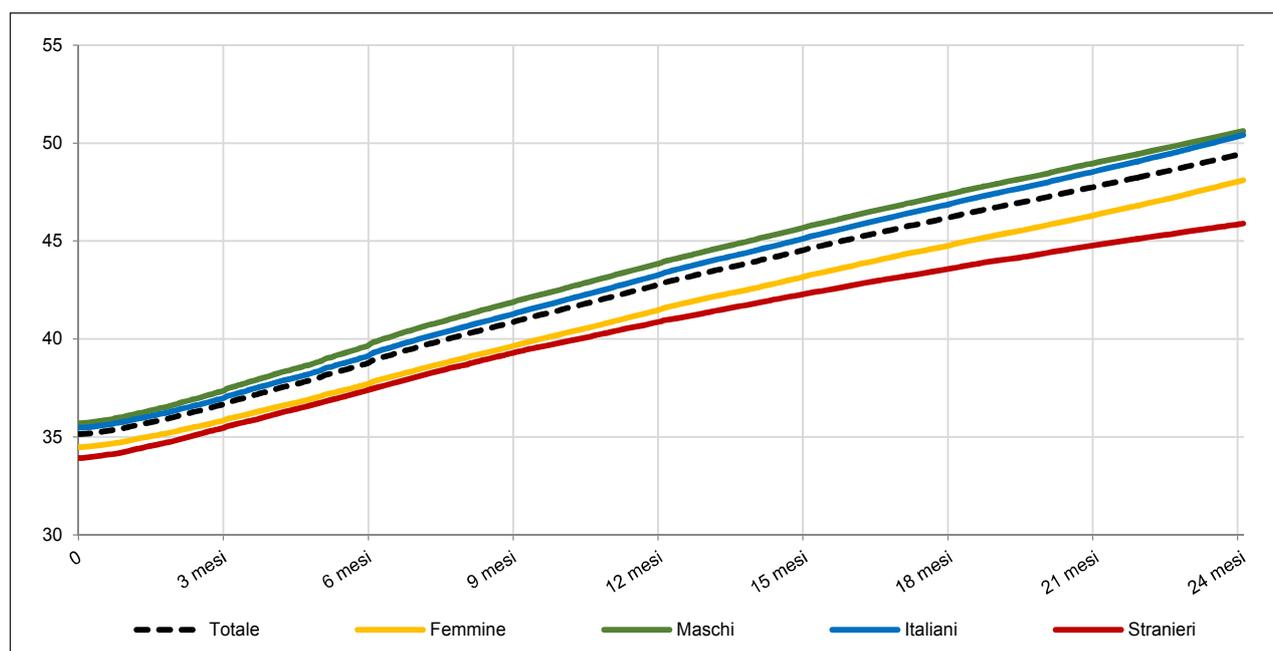
6 Più nello specifico, i rapporti di lavoro al primo ingresso con un livello di competenze alto sono nel 12,3% dei casi a tempo indeterminato e nel 15% con contratto di collaborazione o di altro lavoro autonomo non professionali. Per i restanti livelli tali percentuali variano, rispettivamente, tra il 16,6% e il 21,2% e tra lo 0,8% e l'8,8%.

7 Il tasso di stabilizzazione è calcolato come la percentuale di coloro che, entrati con un contratto temporaneo, a 12 mesi di distanza risultino occupati con un contratto a tempo indeterminato o di apprendistato, o il cui contratto a tempo determinato risulti convertito in un contratto a tempo indeterminato.

8 L'analisi rileva per ogni individuo la distanza in giorni tra l'ingresso nell'occupazione e l'attivazione di un contratto di lavoro a tempo indeterminato o di apprendistato. Non tiene quindi conto dell'effettiva durata degli stessi.

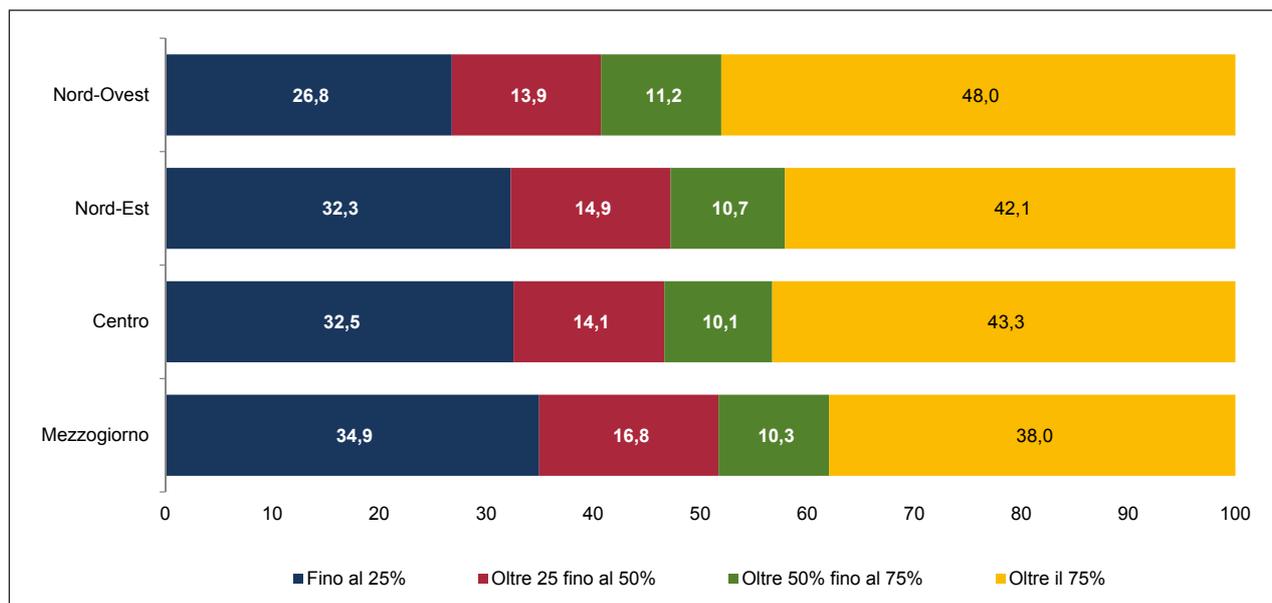
gando l'intervallo temporale di analisi, emerge che la componente maschile dei giovani neo occupati accede a un rapporto di lavoro a tempo indeterminato o di apprendistato mediamente prima di quella femminile e dei cittadini stranieri. Nello specifico, a 9 mesi dal primo lavoro il 41,9% degli uomini è stato interessato da almeno un'attivazione stabile, a fronte del 39,7% delle donne e al 39,3% dei cittadini stranieri. A 18 mesi le incidenze risultano essere, rispettivamente, pari al 47,4%, 44,8% e al 43,6%. Infine, a 24 mesi dall'ingresso nell'occupazione il 50,6% degli uomini risulta aver avuto almeno un'esperienza di lavoro stabile, percentuale che scende al 48,1% per le donne e al 45,9% per la componente straniera.

Figura 6.6 Ingressi nel lavoro permanente per distanza dal primo ingresso nell'occupazione per sesso e cittadinanza. Anno 2015 (valori percentuali cumulati)



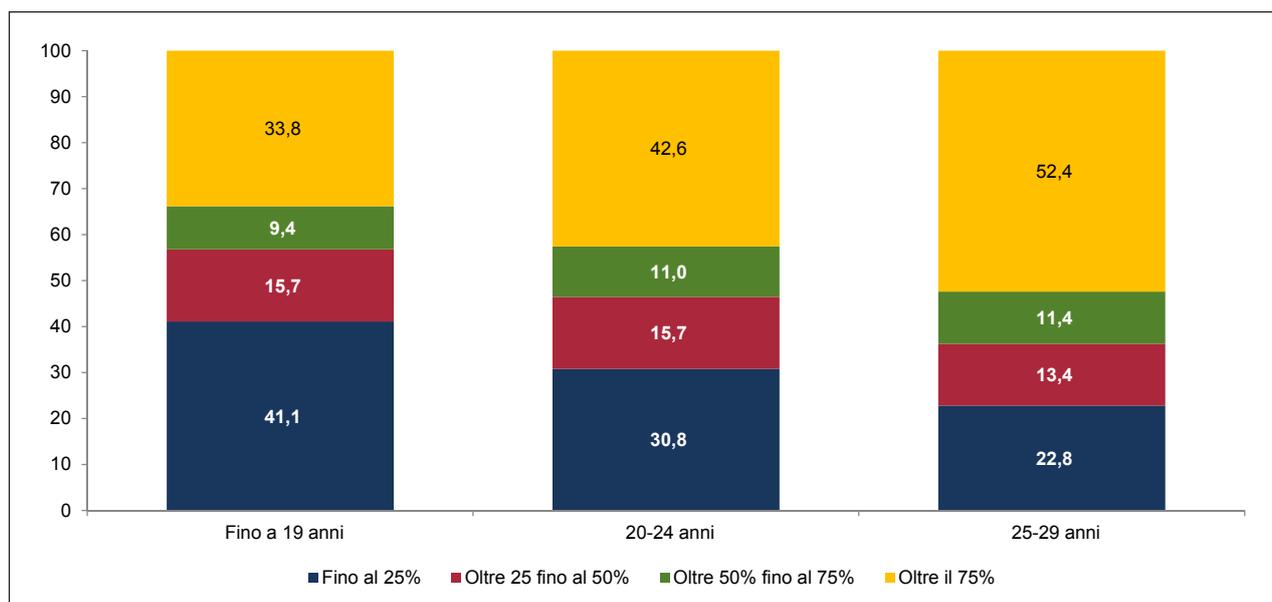
Fonte: Elaborazioni su dati Ministero del lavoro e delle politiche sociali - Comunicazioni obbligatorie SISCO

Le regioni del Centro-nord si configurano per una probabilità di stabilizzazione contrattuale nettamente più alta di quelle meridionali, che segnano valori inferiori al dato medio nazionale di oltre 3 punti percentuali. Il posizionamento delle regioni del Mezzogiorno su livelli relativamente più bassi dei tassi di permanenza nell'occupazione e di quelli di transizione verso il lavoro stabile determina, inevitabilmente, anche un livello inferiore nel tasso di saturazione medio delle giornate contrattualizzate. Sono infatti i giovani che hanno trovato la prima occupazione nelle regioni meridionali ad aver lavorato il minor numero di giornate: il tasso di saturazione si attesta al 53,2% e il numero di giornate contrattualizzate è inferiore di 13 giorni rispetto alla media nazionale e di 30 giorni se confrontato con i coetanei del Nord-ovest, ripartizione questa più virtuosa con una saturazione media nel biennio del 61,4% (Tavola 6.5). Lo svantaggio del Mezzogiorno rispetto alle altre aree geografiche è evidente anche dalla scomposizione in classi del tasso di saturazione (Figura 6.7): la quota di giovani meridionali con una saturazione fino al 25% si attesta a valori prossimi al 35%, cinque punti in più del resto del paese. Differenze ancora più marcate se consideriamo la quota di individui con un contratto attivo per oltre il 75%: si passa dal 38% delle regioni meridionali a valori prossimi al 42% per il Nord-est e al 43% per il Centro, per arrivare al 48% del Nord-ovest.

Figura 6.7 Saturazione dei giovani al primo ingresso nel mercato del lavoro come dipendente per ripartizione geografica. Anni 2015-2016 (valori percentuali)

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

Relativamente più esposta al rischio di permanenza nella precarietà è, inoltre, la fascia degli under 20, per la quale la percentuale di individui inizialmente assunti con un contratto a termine che transita a distanza di un anno in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato o di apprendistato ammonta all'11,5%. Ciò trova riscontro anche nei tassi di saturazione relativi, che per i giovanissimi registrano il valore più basso (48,6%; Figura 6.5). Ciò presumibilmente, anche in ragione del fatto che una consistente quota di under 20 è ancora impegnata in percorsi di istruzione e formazione e, conseguentemente, si avvicina al mercato del lavoro in maniera saltuaria e non definitiva.

Figura 6.8 Saturazione dei giovani al primo ingresso nel mercato del lavoro come dipendente per classe di età. Anni 2015-2016 (valori percentuali)

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

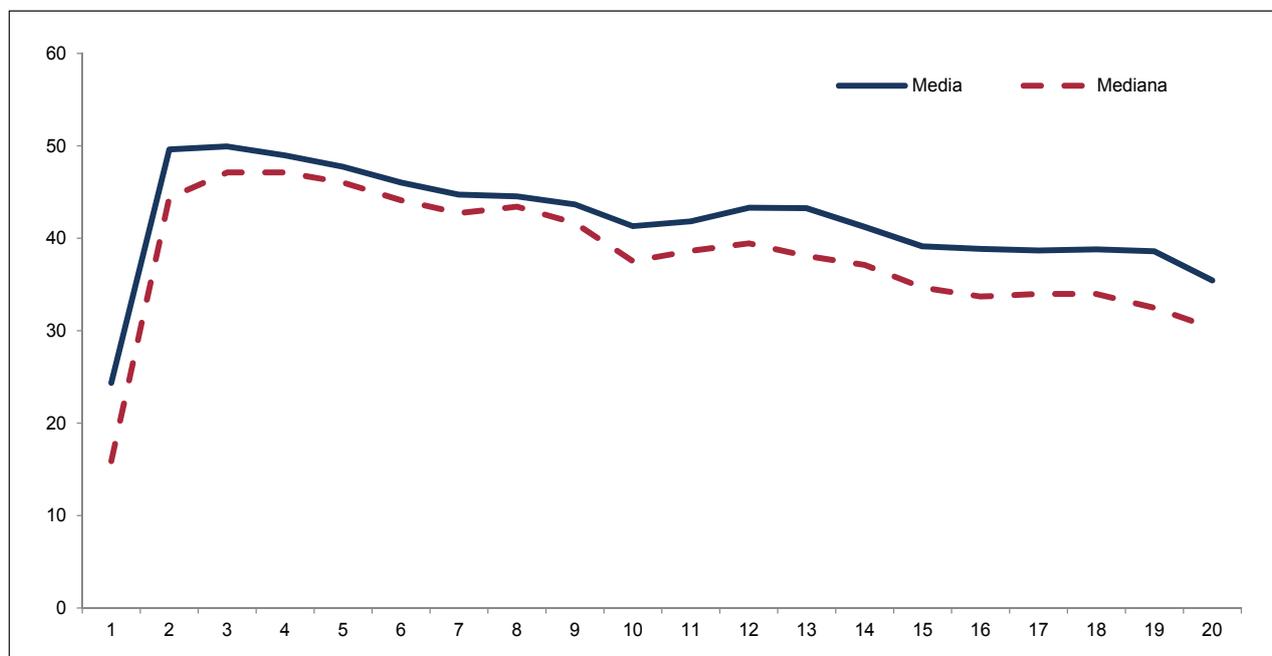
Di contro, per i 25-29enni il tasso di saturazione si attesta al 65,3% (238 giornate medie), quasi otto punti in più della componente più giovane. Considerando la scomposizione in classi dell'indicatore, più della metà dei 25-29enni (il 52,4%) hanno lavorato un numero di giornate nell'anno maggiore al 75% mentre per i giovanissimi solo il 33,8% (Figura 6.8).

Ma al di là delle diversità nei tassi di stabilizzazione, il confronto tra i valori relativi agli ingressi nel 2015 e nel 2016 mostra una contrazione nei flussi di ingresso nell'occupazione stabile (-2 punti percentuali), anche in ragione della riduzione degli incentivi destinati alle assunzioni a tempo indeterminato prevista dalla legge di stabilità del 2015⁹. In altre parole, a fronte di tassi di permanenza nell'occupazione crescenti, la riduzione nei tassi di stabilizzazione indica che gli esiti occupazionali risultano maggiormente legati a occupazioni di tipo precario e, in linea generale, di durata più breve, accompagnati da una flessione, seppur lieve, del tasso di saturazione medio complessivo (56,5% a fronte del 56,9% del 2015).

Tale decrescita è imputabile principalmente al maggior utilizzo nel 2015 di contratti a tempo indeterminato, caratterizzati da una saturazione maggiore. Se depuriamo il dato da questa tipologia contrattuale, infatti, il tasso di saturazione per la coorte di ingresso del 2016 risulta in crescita, nel complesso e per le diverse caratteristiche osservate.

Il conseguente aumento delle transizioni tra i diversi rapporti di lavoro e tra la condizione di inoccupato e occupato, peraltro, rende il percorso lavorativo individuale tendenzialmente più frammentato e discontinuo, soprattutto se il lavoratore è esposto a numerosi rapporti di lavoro: se si guarda, infatti, alla relazione tra il numero di attivazioni nell'anno e il tasso di saturazione, i valori di quest'ultimo risultano crescenti solo per individui che hanno avuto un numero di attivazioni nel periodo di osservazione non superiore a 3 (Figura 6.9).

Figura 6.9 Saturazione per numero di attivazioni nei 365 giorni successivi al primo ingresso nel mercato del lavoro. Anni 2015-2016 (valore medio e mediana)



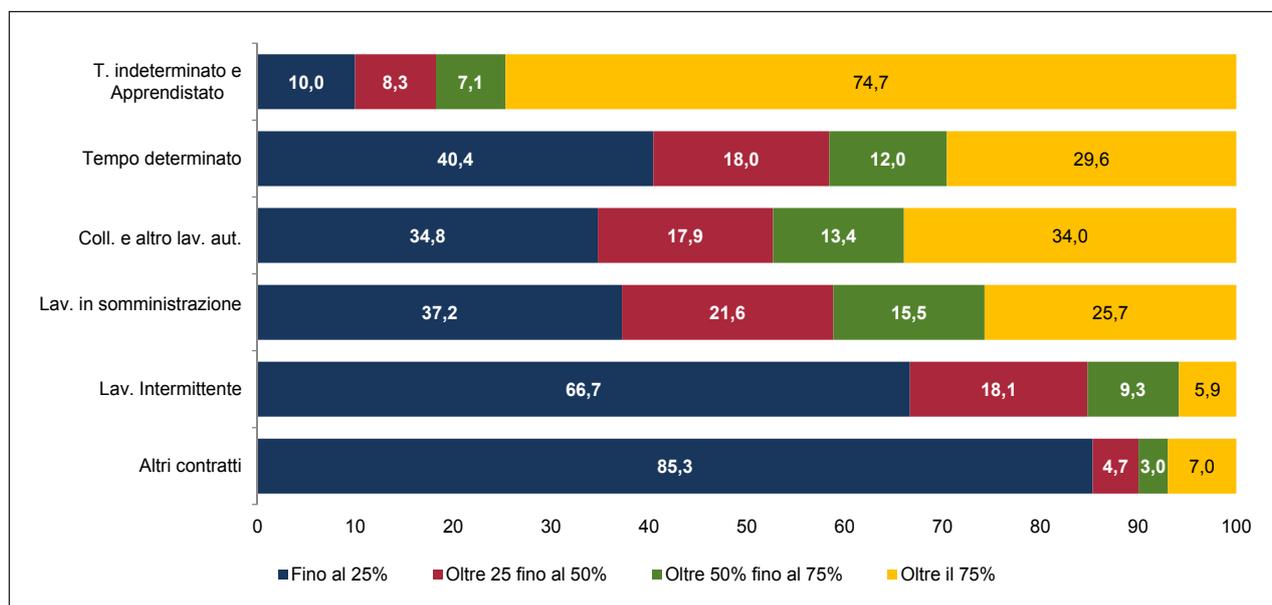
Fonte: Elaborazioni su dati Ministero del lavoro e delle politiche sociali - Comunicazioni obbligatorie SISCO

⁹ Si consideri che fra gli stabilizzati del panel entrati nell'occupazione del 2015 il 57,4% è transitato nel lavoro stabile nello stesso anno. Per la componente relativa agli ingressi nel 2016, invece, tale quota raggiunge solo il 43,1%.

Dopo questa soglia, infatti, al crescere del numero di attivazioni non corrisponde una crescita del tasso di saturazione ma, al contrario, questo va incontro a una progressiva contrazione, ad eccezione di una piccola ripresa per gli individui coinvolti da 10 a 14 attivazioni nell'anno.

In tali traiettorie la tipologia contrattuale di primo ingresso svolge un ruolo tutt'altro che marginale: accedere alla prima occupazione con un contratto in somministrazione, in particolare, comporta una probabilità di transitare in un rapporto stabile di quasi 12,5 punti percentuali superiore a quanto non accada a chi vi acceda con un contratto a tempo determinato, e più alta di quasi 11 punti rispetto a chi sia stato assunto inizialmente con un contratto di lavoro di collaborazione o intermittente. In tale senso il lavoro in somministrazione sembra confermare il suo ruolo di prolungamento e rafforzamento del "periodo di prova" che, accompagnato dal supporto nella selezione dei lavoratori condotto dalle agenzie interinali, rende più agevole il transito verso l'occupazione permanente, ancorché con un tasso medio di saturazione inferiore rispetto ad altre tipologie di lavoro precario. Infatti, per i primi ingressi con contratti di lavoro in somministrazione tale indicatore si attesta al 45,1%, a fronte del 50,9% e del 46,4% rilevato rispettivamente fra gli individui inizialmente assunti con collaborazioni o altri contratti di lavoro autonomo e con contratti a tempo determinato (per una differenza rispettivamente pari a 21 e 5 giornate lavorative in media all'anno). Del resto, solo il 25,7% degli assunti con contratto in somministrazione raggiunge un tasso di saturazione superiore al 75%, percentuale che sale al 29,6% per i primi ingressi a tempo determinato e al 34% per quelli avvenuti con contratto di collaborazione e altro lavoro autonomo (Figura 6.10).

Figura 6.10 Saturazione in classi per tipologia contrattuale al primo ingresso nel mercato del lavoro. Anni 2015-2016 (valori percentuali)



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

Ben più consistenti, e in linea con le aspettative, le quote annuali di giornate contrattualizzate per chi entra nel mercato del lavoro attraverso contratti a tempo indeterminato o di apprendistato, con tassi medi di saturazione rispettivamente dell'80,9% e dell'84,9%. Particolarmente contenuto è invece il tasso dei giovani entrati con contratti intermittenti o con "altre tipologie contrattuali" (composto principalmente dal lavoro congiunto in agricoltura e dal lavoro nello spettacolo), rispettivamente 22,3% e 12,8%, per i quali, inoltre, risulta nettamente maggioritaria la percentuale di individui che non supera un tasso di saturazione annuo del 50%.

Infine, se si guarda al complesso delle transizioni degli individui per condizione e tipologia contrattuale a 12 mesi di distanza dal primo ingresso (Tavola 6.6), è possibile apprezzare meglio le traiettorie professionali degli stessi. In particolare, oltre alla permanenza nell'occupazione dipendente o parasubordinata, è possibile verificare quanto le persone risultino o meno occupate con lo stesso rapporto di lavoro iniziale o con una nuova tipologia contrattuale.

Tavola 6.6 Transizione a 12 mesi per condizione e tipologia contrattuale degli individui con primo rapporto di lavoro. Anni 2015-2016 (valori assoluti e percentuali)

Valori assoluti								
Rapporti di lavoro in T0+365gg								
Rapporti di lavoro in T0	Stesso rapporto di lavoro			Nuovo rapporto di lavoro			Non occupati	Totale
	Convertito in T.I.	Stesso contratto	Totale	Stessa tipologia contrattuale	Altra tipologia	Totale		
T. indet. o apprendistato	-	243.626	243.626	27.343	16.087	43.430	94.014	381.070
T. Determinato	26.595	49.530	76.125	109.218	63.944	173.162	306.796	556.083
Coll.e altro lavoro aut.	-	6.625	6.625	8.323	10.876	19.199	40.892	66.716
Somministrati	-	3.202	3.202	13.171	31.846	45.017	53.071	101.290
Intermittenti	-	15.520	15.520	7.737	11.761	19.498	30.790	65.808
Altri contratti	-	163	163	310	353	663	5.226	6.052
Totale	26.595	318.666	345.261	166.102	134.867	300.969	530.789	1.177.019

Tassi di transizione e sopravvivenza								
T0+365gg								
Rapporti di lavoro in T0	Stesso rapporto di lavoro			Nuovo rapporto di lavoro			Non occupati	Totale
	Convertito in T.I.	Stesso contratto	Totale	Stessa tipologia contrattuale	Altra tipologia	Totale		
T. indet. o apprendistato	-	63,9	63,9	7,2	4,2	11,4	24,7	100,0
T. Determinato	4,8	8,9	13,7	19,6	11,5	31,1	55,2	100,0
Coll.e altro lavoro aut.	-	9,9	9,9	12,5	16,3	28,8	61,3	100,0
Somministrati	-	3,2	3,2	13	31,4	44,4	52,4	100,0
Intermittenti	-	23,6	23,6	11,8	17,9	29,6	46,8	100,0
Altri contratti	-	2,7	2,7	5,1	5,8	11,0	86,4	100,0
Totale	2,3	27,1	29,3	14,1	11,5	25,6	45,1	100,0

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

Come prevedibile sono gli individui inizialmente assunti con un contratto a tempo indeterminato o di apprendistato per i quali, ad un anno di distanza, risulta attivo lo stesso rapporto di lavoro, con valori prossimi al 64%. Decisamente più bassi sono i tassi di sopravvivenza dei rapporti di lavoro relativi alle altre forme contrattuali che, per il lavoro in somministrazione, raggiungono soltanto il 3,2%. Il progressivo spostamento dei contratti verso durate brevi o brevissime, del resto, ha portato ad un aumento delle transizioni occupazionali, con la conseguente necessità di ricercare più frequentemente una nuova occupazione. A dodici mesi dall'avvio del primo contratto tale operazione va a buon fine per il 25,6% degli individui, con una percentuale di rapporti di lavoro che utilizzano la stessa tipologia contrattuale di partenza pari al 14,1% ma che, per coloro che provengono da un'occupazione con contratto a tempo determinato, raggiunge il 19,6%.

Riferimenti bibliografici

Anastasia B., Emireni G., Gambuzza M., Maschio S., Rasera M. 2016. *Grammatica Delle Comunicazioni Obbligatorie. Guida alle elaborazioni a partire dai dati di flusso*, Veneto Lavoro, marzo 2016.

Schmid G. 2011. *Il lavoro non standard. Riflessioni nell'ottica dei mercati transizionali del lavoro*, Diritto delle Relazioni Industriali, N.1/XXI – 2011.

Ilo. 2012. *International Standard Classification of Occupations Structure, group definitions and correspondence tables*, Geneva 2012.

Istat, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Inps, Inail, Anpal. 2017. *Il mercato del lavoro. Verso una lettura integrata*. Roma

CAPITOLO 7¹

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

Le analisi sul fenomeno degli infortuni e delle malattie professionali del presente capitolo seguono quelle già presentate in altre pubblicazioni istituzionali dell'Inail, prime tra tutte la Relazione annuale 2017 del Presidente del 27 giugno 2018. Se ne discostano – oltre all'esclusione degli studenti – per la data di rilevazione dei dati (31 ottobre 2018) e per il riportare un sintetico confronto con il 2008 al fine di offrire un quadro di lungo periodo. Tale sguardo al passato è utile per inquadrare le dinamiche evolutive degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali in un contesto di recessione e ripresa, economica e occupazionale, ma anche di crescita di una cultura della sicurezza che l'Inail sostiene svolgendo attività di prevenzione, di informazione, di formazione e assistenza in materia di sicurezza e salute sul lavoro, promuovendo un sistema integrato di tutela del lavoratore e di sostegno alle imprese. Le statistiche sugli infortuni e le malattie professionali raccolte sinteticamente nel presente capitolo, oltre a descrivere il fenomeno, costituiscono una base informativa utile a individuare i campi di intervento delle suddette politiche di prevenzione.

Sono state 561 mila le denunce di infortunio registrate nel 2017 (al netto di quelli occorsi a studenti, casalinghe e marittimi) confermando, senza superarlo, il dato del 2016 (circa 200 le denunce in meno), mentre rispetto al 2008 c'è stata una flessione del 35,7% (erano 872 mila le denunce) nel solco di un trend in diminuzione in atto da un ventennio. Gli infortuni riconosciuti sul lavoro per il 2017 sono più di 379 mila, di cui quasi il 22% “fuori dell'azienda” (cioè “in occasione di lavoro con mezzo di trasporto coinvolto” e “in itinere”). Dei 1.135 decessi denunciati per infortunio sul lavoro avvenuti nel 2017 (1.134 nel 2016, 1.614 nel 2008) i casi già accertati sono stati 660 (di cui 384, pari a ben il 58%, “fuori dell'azienda”). Nell'ipotesi prudenziale che i casi denunciati per esiti mortali ancora in istruttoria, cioè ancora in corso di definizione al momento della rilevazione, fossero tutti riconosciuti sul lavoro per gli anni considerati (ad esempio per il 2017, l'anno meno consolidato di quelli osservati, ammontano a 16 casi) si avrebbe per gli infortuni mortali un contenimento del fenomeno rispetto al 2016 (-0,4%) e una notevole diminuzione rispetto al 2008, pari al -40,4%.

Nel 2017 sono state 58.023 le denunce di malattia professionale. Dopo oltre un decennio di crescita, per la prima volta si assiste a una battuta d'arresto; i casi di malattia professionale mostrano, infatti, una diminuzione del 3,7% rispetto al 2016. In confronto al 2008 si è assistito a un incremento sostanziale (+89,7%), passando da poco più di 30 mila a 58 mila denunce, dovuto anche ai cambiamenti normativi avvenuti in questi anni. Le malattie riconosciute positivamente, a dato consolidato, sono poco meno di 25 mila l'anno e in oltre il 60% dei casi interessano il sistema osteomuscolare, il 15% il sistema nervoso, il 5% i tumori, con differenze significative per genere. Sempre a dato consolidato, ogni anno, a prescindere dalla data di denuncia, sono poco meno di 1.900 i lavoratori deceduti con riconoscimento di malattia da lavoro, con età media alla morte di 77 anni.

1 Il capitolo 7 è stato redatto da Adelina Brusco e Andrea Bucciarelli.

2 I dati del presente capitolo, con rilevazione al 31 ottobre 2018, 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”.

7.1 Gli infortuni sul lavoro

7.1.1 L'andamento degli infortuni sul lavoro a distanza di dieci anni: un confronto tra il 2008 e il quinquennio 2013-2017³

Gli infortuni sul lavoro accaduti e denunciati all'Inail nel 2017, al netto di quelli occorsi a studenti, casalinghe e marittimi, sono stati 561 mila, in media 1.536 al giorno, in sostanziale stabilità rispetto al 2016 (solo 210 denunce in meno) (Tavola 7.1). A distanza di dieci anni, rispetto al 2008 la diminuzione è stata del 35,7% con 300 mila casi in meno (dai primi anni 2000, quando erano oltre 1 milione, le denunce di infortunio si sono quindi ridotte di quasi la metà).

Tavola 7.1 Denunce di infortunio sul lavoro e accertamenti positivi per anno di accadimento. Anni 2008 e 2013-2017 (valori assoluti all'unità e variazioni in punti percentuali)

INFORTUNI	2008	...	2013	2014	2015	2016	2017	Variazione % 2017-2008
Denunce totali	872.499	...	601.789	576.017	555.363	560.894	560.684	-35,7
Var. annuali %				-4,3	-3,6	1,0	0,0	
di cui:								
Accertate positivamente	612.694	...	414.359	395.624	378.623	381.816	379.119	-38,1
Var. annuali %				-4,5	-4,3	0,8	-0,7	
Di cui denunce mortali	1.614		1.249	1.170	1.291	1.134	1.135	-29,7
Var. annuali %				-6,3	10,3	-12,2	0,1	
di cui:								
Accertate positivamente	1.135		750	736	768	674	660	-41,9
Var. annuali %				-1,9	4,3	-12,2	-2,1	

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

Le denunce con esito mortale sono state 1.135, poco più di 3 al giorno, confermando anche qui, come per i casi in complesso, il dato del 2016 (1.134 denunce); la riduzione rispetto al 2008 è stata del 29,7% (479 denunce mortali in meno rispetto alle 1.614 di dieci anni prima). Per i casi mortali, nella serie temporale proposta, spicca anche la recrudescenza delle denunce mortali nel 2015 (+10,3% rispetto all'anno precedente, poi ridimensionatosi in fase di riconoscimento al +4,3%), caratterizzato però da tre incidenti gravissimi, con numerose vittime, nella pirotecnia e dall'aumento dell'incidentalità stradale (causa della metà delle morti sul lavoro) certificato dalla rilevazione ad hoc Istat-Aci.

Gli infortuni riconosciuti sul lavoro per il 2017, alla data di rilevazione del 31 ottobre 2018, sono stati 379 mila di cui 660 mortali, dati soggetti a consolidamento per effetto della definizione dei casi al momento ancora in istruttoria e pertanto con variazioni rispetto agli anni precedenti solo provvisorie. Per i casi mortali, anche considerando, prudenzialmente, tutti quelli ancora in istruttoria (per il 2017, il meno consolidato degli anni osservati, ammontano a 16, per il 2016 a 5) come riconosciuti sul lavoro si avrebbe comunque un contenimento del fenomeno rispetto al 2016 (-0,4%) e una notevole diminuzione rispetto al 2008, pari al -40,4%.

³ I dati relativi agli anni 2010, 2011 e 2012 sono consultabili nella precedente edizione di questo rapporto.

Dei 379 mila casi di infortunio sul lavoro accertati positivi del 2017 ne sono stati indennizzati quasi 353 mila⁴. Analizzando la composizione percentuale per tipo di indennizzo, oltre a constatare che in generale oltre il 90% degli indennizzi riguarda l'inabilità temporanea, dal confronto temporale si può riscontrare che tale percentuale è scesa in un decennio dal 93% del 2008 al 91% del 2017, a fronte di un aumento dell'incidenza di indennizzi per menomazione permanente (dal 7% al 9%); pari a circa lo 0,15% la quota di rendite a superstiti per esiti mortali dell'infortunio.

Tavola 7.2 Infortuni sul lavoro indennizzati per anno di accadimento e tipo di indennizzo. Anni 2008 e 2013-2017 (valori assoluti all'unità e 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	0,2	579.480	100,0
...
2013	350.700	90,7	28.113	7,2	7.339	1,9	35.452	9,1	607	0,2	386.759	100,0
2014	334.011	90,6	26.658	7,2	7.334	2,0	33.992	9,2	578	0,2	368.581	100,0
2015	318.871	90,4	26.058	7,3	7.353	2,1	33.411	9,4	605	0,2	352.887	100,0
2016	321.351	90,5	26.145	7,4	7.176	2,0	33.321	9,4	510	0,1	355.182	100,0
2017	321.493	91,1	24.786	7,1	6.025	1,7	30.811	8,8	497	0,1	352.801	100,0

Fonte: Elaborazione su dati Open Data Inail rilevati al 31/10/2018 - 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 2018 (rilevati al 31.12.2018) registrano rispetto all'anno precedente (rilevazione al 31.12.2017) un aumento delle denunce in complesso (+0,9%)⁵ e, più significativamente, dei casi mortali con 104 denunce in più (di cui 64 in itinere), pari al +10,1% (media del +5,3% per infortuni in occasione di lavoro e del +22,6% per quelli in itinere). Le denunce con esito mortale nel 2018 hanno 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 si ricordano, in particolare, 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. L'interruzione di una serie storica virtuosa che vedeva in calo gli infortuni sul lavoro può trovare giustificazione nella precarietà del lavoro, nella mancanza di adeguata formazione per i lavoratori socialmente più deboli (giovani, stranieri), nell'invecchiamento della popolazione esposta al rischio, nonché nella presenza nel 2018 di tre giorni lavorativi⁶ in più rispetto al 2017. Sugli andamenti degli infortuni incidono anche la fortuità del verificarsi degli eventi (come da definizione stessa di infortunio sul lavoro) e il rischio da circolazione stradale, determinante sia per gli infortuni in itinere che per quelli in occasione di lavoro con mezzo di trasporto coinvolto; per i casi mortali si aggiungono gli effetti "punta" degli incidenti plurimi.

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

5 Nel numero complessivo degli infortuni sono comprese anche le comunicazioni obbligatorie effettuate ai soli fini statistici e informativi degli infortuni che comportano un'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento.

6 Per giorni lavorativi si intendono i 5 giorni da lunedì al venerdì non festivi.

7.1.2 Le modalità di accadimento

Delle 561 mila denunce di infortunio nel 2017, oltre 461 mila (l'82%) hanno riguardato eventi in occasione di lavoro, in massima parte senza un mezzo di trasporto coinvolto, e i restanti 99 mila eventi in itinere (viceversa, per i tre quarti con mezzo di trasporto) (Tavola 7.3). Quelli avvenuti "fuori dell'azienda" – elemento da tenere in conto nella valutazione di impatto delle politiche e delle azioni di prevenzione – ottenuti per somma degli infortuni in occasione di lavoro con mezzo di trasporto e di tutti quelli in itinere (con o senza mezzo) ammontano a una denuncia su cinque (il 21% delle denunce in complesso, il 22% per i casi poi accertati positivamente), rapporto che sale a uno su due per il solo esito mortale (48% delle denunce mortali, 58% per i casi accertati positivamente).

Tavola 7.3 Denunce di infortunio sul lavoro per modalità e anno di accadimento. Anni 2013-2017 (valori assoluti all'unità, variazioni in punti percentuali e incidenze per mille)

MODALITÀ	2013	2014	2015	2016	2017	Variazione % 2017-2016	Variazione % 2017-2013
Infortuni in complesso	601.789	576.017	555.363	560.894	560.684	-0,0	-6,8
di cui:							
In occasione di lavoro	504.404	481.956	461.960	464.730	461.403	-0,7	-8,5
- con mezzo di trasp. coinvolto	24.437	21.839	20.752	20.808	20.669	-0,7	-15,4
- senza mezzo di trasp. coinvolto	479.967	460.117	441.208	443.922	440.734	-0,7	-8,2
In itinere	97.385	94.061	93.403	96.164	99.281	3,2	1,9
- con mezzo di trasp. coinvolto	72.397	69.825	69.271	71.099	70.368	-1,0	-2,8
- senza mezzo di trasp. coinvolto	24.988	24.236	24.132	25.065	28.913	15,4	15,7
Di cui, con esito mortale							
Valori assoluti							
Totale casi mortali	1.249	1.170	1.291	1.134	1.135	0,1	-9,1
di cui:							
In occasione di lavoro	919	890	970	844	831	-1,5	-9,6
- con mezzo di trasp. coinvolto	256	233	239	214	238	11,2	-7,0
- senza mezzo di trasp. coinvolto	663	657	731	630	593	-5,9	-10,6
In itinere	330	280	321	290	304	4,8	-7,9
- con mezzo di trasp. coinvolto	294	251	287	250	253	1,2	-13,9
- senza mezzo di trasp. coinvolto	36	29	34	40	51	27,5	41,7
Incidenze per mille							
Totale casi mortali	2,08	2,03	2,32	2,02	2,02		
di cui:							
In occasione di lavoro	1,82	1,85	2,10	1,82	1,80		
- con mezzo di trasp. coinvolto	10,48	10,67	11,52	10,28	11,51		
- senza mezzo di trasp. coinvolto	1,38	1,43	1,66	1,42	1,35		
In itinere	3,39	2,98	3,44	3,02	3,06		
- con mezzo di trasp. coinvolto	4,06	3,59	4,14	3,52	3,60		
- senza mezzo di trasp. coinvolto	1,44	1,20	1,41	1,60	1,76		

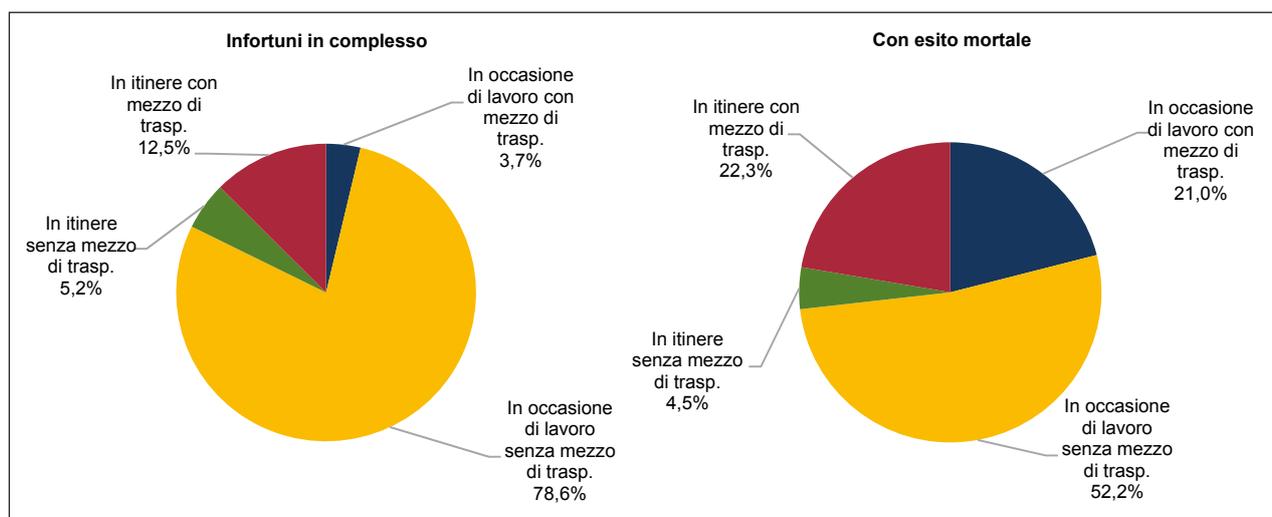
Fonte: Elaborazione su dati Open Data Inail rilevati al 31/10/2018 - sezioni A-T Ateco 2007, esclusi marittimi; al netto di studenti e casalinghe

Nel quinquennio 2013-2017 le denunce di infortunio sono diminuite da 602 mila del 2013 a 561 mila del 2017 con un calo del -6,8%. Ma la contrazione ha riguardato solo i casi in occasione di lavoro (diminuiti da 504 mila a 461 mila, -8,5%) mentre le denunce in itinere, già a partire dal 2016, hanno fatto registrare variazioni in aumento (le 97 mila denunce del 2013 si confrontano con le 99 mila nel 2017, +1,9%) con l'effetto di incidere sempre di più sul totale (le denunce in itinere erano il 16% del totale nel 2013, quasi il 18% nel 2017). Pre-

sumibilmente hanno influito anche aggiornamenti normativi e interpretativi ad estensione della tutela⁷. Anche per le denunce con esito mortale si è osservato nel quinquennio un calo significativo (seppur con la punta nel 2015 già evidenziata): dalle 1.249 denunce del 2013 si è scesi a 1.135 del 2017 (-9,1%, 114 in meno) con una diminuzione che ha interessato sia i casi in occasione di lavoro (da 919 a 831, -9,6%) che, in minor misura, quelli in itinere (da 330 a 304, -7,9%). La sostanziale stabilità dei dati (in complesso e mortali) del 2017 rispetto a quelli del 2016 è media di andamenti diversi per modalità di accadimento: mentre i casi in occasione di lavoro sono calati in un anno (-0,7% in complesso e -1,5% per i mortali), quelli in itinere sono aumentati (rispettivamente +3,2% e +4,8%). Si ricorda che l'occasione di lavoro, che attiene all'ambiente lavorativo e alla mansione/professione svolta, è quella su cui risultano più efficaci le politiche di prevenzione adottate, mentre sulla casistica in itinere incidono fattori extraprofessionali, in particolare il rischio da circolazione stradale. Le stesse considerazioni valgono per gli infortuni con esito mortale, caratterizzati, in generale, da una maggiore variabilità del dato.

Gli infortuni con un mezzo di trasporto coinvolto, in occasione di lavoro e in itinere insieme, rappresentano una quota significativa delle denunce in complesso (16%), 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.

Figura 7.1 Denunce di infortunio sul lavoro per modalità di accadimento. Anno accadimento 2017 (composizione percentuale)



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

7.1.3 Il territorio di accadimento

Nel 2017, il 31,8% degli infortuni in complesso denunciati si è verificato nel Nord-est, seguito dal Nord-ovest (28,9%), dal Centro (20,0%), dal Sud (12,8%) e dalle Isole (6,5%), una composizione stabile negli anni osservati (Tavola 7.4) e in linea con la distribuzione dei lavoratori assicurati nelle varie ripartizioni territoriali. La conferma del numero di denunce del 2017 rispetto al 2016 è frutto di diversi andamenti territoriali: al Nord si

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.

è denunciato di più che nel 2016, di meno nelle altre ripartizioni. Rispetto al 2013, invece, le diminuzioni sono comuni a tutte le ripartizioni con valori compresi tra il -5,5% del Sud e il -8,1% del Centro. Le regioni più colpite nel 2017 in termini assoluti sono quelle con maggiore occupazione: Lombardia (100 mila denunce), Emilia Romagna (77 mila) e Veneto (66 mila).

Per le denunce con esito mortale del 2017, il 24,4% dei casi si è verificato nel Nord-ovest (277 denunce), subito seguito dal Nord-est (272, 24,0% del totale), poi dal Sud (246, 21,7%), dal Centro (232, 20,4%) e infine dalle Isole (108, 9,5%). Rispetto alle denunce in complesso, nei casi più gravi di infortunio sale quindi l'incidenza del Mezzogiorno configurando l'influsso di fenomeni quali la sotto denuncia degli incidenti più lievi, favorita dal lavoro in nero, e l'inosservanza delle norme di sicurezza. L'aumento di una sola denuncia mortale rispetto al 2016 cela diversi andamenti territoriali: mentre al Nord-est e al Centro c'è stato un calo (rispettivamente 33 e 10 denunce in meno), al Nord-ovest e al Mezzogiorno si deve rilevare un aumento (+36 casi e +8). Rispetto al 2013, si registrano al Nord i decrementi più alti (Nord-ovest -13,4%) ma anche più bassi (Nord-est -1,8%) con Centro e Sud allineati sul -11% e le Isole in diminuzione del 7%. In valore assoluto, le denunce mortali hanno interessato nell'ultimo anno i territori a maggiore occupazione: Lombardia (149 denunce), Emilia Romagna (124), e Lazio (104) con l'Abruzzo che si distingue per il maggior incremento rispetto all'anno precedente (da 29 a 55 denunce) anche a causa delle tragedie per la valanga di Rigopiano e la caduta dell'elisoccorso a Campo Felice.

Tavola 7.4 Denunce di infortunio sul lavoro per ripartizione geografica e anno di accadimento. Anni 2013-2017
(valori assoluti all'unità e variazioni in punti percentuali)

RIPARTIZIONE GEOGRAFICA	2013		2014		2015		2016		2017		Variazione % 2017-2016		Variazione % 2017-2013	
	In complesso	di cui mortalità	In complesso	di cui mortalità	In complesso	di cui mortalità								
Nord-ovest	174.982	320	167.076	283	160.749	290	160.947	241	161.881	277	0,6	14,9	-7,5	-13,4
Nord-est	189.809	277	181.372	259	174.924	281	177.491	305	178.415	272	0,5	-10,8	-6,0	-1,8
Centro	121.801	260	116.648	247	112.712	317	112.722	242	111.931	232	-0,7	-4,1	-8,1	-10,8
Sud	76.216	276	73.410	264	71.060	293	72.707	244	72.018	246	-0,9	0,8	-5,5	-10,9
Isole	38.981	116	37.511	117	35.905	110	37.027	102	36.439	108	-1,6	5,9	-6,5	-6,9
Italia (*)	601.789	1.249	576.017	1.170	555.363	1.291	560.894	1.134	560.684	1.135	0,0	0,1	-6,8	-9,1

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

(*) Il totale Italia contiene eventuali casi non determinati.

7.1.4 Il genere, la classe di età, il paese di nascita, la sede-natura della lesione e l'ora di accadimento

Nel 2017, come negli anni precedenti, un infortunio denunciato su tre ha interessato la componente femminile dei lavoratori: oltre 196 mila le denunce con un incremento dello 0,6% rispetto al 2016. Gli infortuni maschili, più di 364 mila denunce, sono viceversa diminuiti (-0,4%). Il confronto con il 2013 evidenzia un calo per le donne inferiore a quello degli uomini (-4,1% contro -8,2%) e concentrato nelle età fino a 49 anni; per le lavoratrici ultra 50enni si assiste invece ad aumenti significativi di denunce nel quinquennio come, in minor misura, nella classe 50-64 anni per la componente maschile.

Tra le denunce mortali è consueta la minor incidenza femminile, limitata a un caso su dieci (Tavola 7.5). Nel 2017 le vittime femminili denunciate sono aumentate in un anno di 11 casi mentre quelle maschili sono diminuite di 10. Rispetto al 2013, per entrambi i generi si è registrato un calo delle denunce, ma più elevato per gli uomini

(-9,7%, 110 denunce in meno) che per le donne (-3,5%, 4 in meno). Distinguendo per classe d'età, anche per gli esiti mortali, come per il complesso, a calare più significativamente sono state le classi fino a 49 anni. Per le donne si segnala che oltre la metà dei decessi avviene in itinere (per gli uomini meno di uno su quattro).

Tali andamenti riflettono in parte quelli del mercato del lavoro, con una crescita dell'occupazione, nel quinquennio 2013-2017, maggiore per le donne e, per entrambi i sessi, nelle classi di età più adulte. Inoltre, le differenze di genere riguardo agli infortuni con esito mortale risentono ancor più della diversa presenza nei settori di attività economica, ad esempio, una maggiore concentrazione di donne nei servizi e degli uomini nelle costruzioni⁸.

Tavola 7.5 Denunce di infortunio sul lavoro per classe d'età e anno di accadimento. Anni 2013-2017 (valori assoluti all'unità e variazioni in punti percentuali)

CLASSE DI ETÀ	2013		2014		2015		2016		2017		Variazione % 2017-2016		Variazione % 2017-2013	
	In complesso	di cui mortali	In complesso	di cui mortali	In complesso	di cui mortali								
Fino a 34 anni	163.633	227	149.300	183	142.272	183	144.450	181	145.869	174	1,0	-3,9	-10,9	-23,3
da 35 a 49 anni	262.710	454	246.775	403	230.673	439	226.546	314	219.753	369	-3,0	17,5	-16,4	-18,7
da 50 a 64 anni	164.351	457	168.895	472	171.145	555	178.592	543	183.012	502	2,5	-7,6	11,4	9,8
65 anni e oltre	11.094	111	11.047	112	11.273	114	11.305	96	12.050	90	6,6	-6,3	8,6	-18,9
Totale (*)	601.789	1.249	576.017	1.170	555.363	1.291	560.894	1.134	560.684	1.135	0,0	0,1	-6,8	-9,1
<i>di cui Femmine</i>	<i>204.899</i>	<i>114</i>	<i>200.443</i>	<i>111</i>	<i>192.328</i>	<i>116</i>	<i>195.321</i>	<i>99</i>	<i>196.471</i>	<i>110</i>	<i>0,6</i>	<i>11,1</i>	<i>-4,1</i>	<i>-3,5</i>

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

(*) Il totale contiene eventuali casi non determinati.

In relazione al paese di nascita dell'infortunato, nel 2017, come negli anni passati, il 17% delle denunce in complesso (94.032 su 560.684) ha interessato lavoratori nati all'estero (media del 19% tra gli uomini e del 14% tra le donne). Anche tra i casi denunciati con esito mortale, la quota dei lavoratori nati all'estero si conferma al 17% (188 su 1.135 denunce), con un'incidenza di straniere sul totale delle donne lavoratrici decedute che – a differenza degli anni passati – non supera quella maschile (rispettivamente 15% e 17%). Le comunità straniere più colpite, sia in complesso che con esito mortale, sono quelle nate in Romania, Marocco e Albania.

Restringendo l'attenzione ai casi definiti positivamente e codificati, la natura della lesione nel 2017 è rappresentata principalmente da contusioni (30%) e da lussazioni-distorsioni-distrazioni (29%), seguite da ferite (18%) e fratture (17%); la metà dei casi con esito mortale è invece conseguenza di una frattura e un quarto 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 (14%), dalla testa (13%) e dal torace e organi interni (11%); per i casi mortali un caso su due ha visto coinvolta la testa, mentre il 38% ha riguardato il torace e gli organi interni, l'8% la colonna vertebrale e il 3% gli arti. Per l'ora di accadimento degli infortuni si osserva che oltre un terzo degli infortuni sul lavoro accertati positivi si verifica in mattinata, in particolare nella fascia oraria dalle 7 alle 11, complice anche la circolazione stradale. Più frequenti di mattina anche i casi mortali con il 60% degli eventi accaduti entro le ore 13.

⁸ Altro aspetto da non trascurare, nel caso delle donne, sono i tempi di conciliazione casa-lavoro; le donne, più degli uomini, infatti, devono fronteggiare le difficoltà legate alla gestione della casa e dei familiari, riducendo spesso le ore di sonno e di recupero che possono influire negativamente sui livelli di attenzione nel momento in cui la donna è al volante, soprattutto in itinere (circa il 60% dei decessi femminili ha visto il coinvolgimento di un mezzo di trasporto contro il 40% maschile) (Brusco, Bucciarelli, e altri, 2016).

7.1.5 Le gestioni assicurative e i settori di attività economica

Tra le gestioni assicurative Inail, quella dell'industria e servizi è la più grande per numero di assicurati⁹ e nel 2017 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 7.6). La sostanziale stabilità tra il 2016 e il 2017 del numero di denunce in complesso, mostra variazioni significativamente diverse tra le gestioni. Se a influire sul risultato finale è l'andamento della gestione principale, l'industria e servizi, che nel 2017 vede aumentare, ma lievemente, le denunce rispetto all'anno prima (+0,2%, 947 in più), in agricoltura viceversa calano sensibilmente (-5,0%, quasi due mila denunce in meno) mentre nel conto Stato l'aumento è significativo (+2,3%, oltre seicento denunce in più). Nei confronti del 2013 invece il calo di denunce per il complesso delle gestioni (-6,8%, 41 mila in meno) è comune all'industria e servizi (-6,7%, 36 mila denunce in meno) e all'agricoltura (-14,7%, 6 mila in meno), mentre per il conto Stato si rileva un incremento dell'1,8% (cinquecento denunce in più). Per tutte e tre le gestioni, relativamente alle modalità di accadimento, si assiste nell'ultimo biennio a un aumento significativo delle denunce in itinere, a fronte di una diminuzione (tranne che per il conto Stato) di quelle in occasione di lavoro. A caratterizzare le gestioni è, inoltre, la diversa quota di infortuni in occasione di lavoro, indicatore della rischiosità specifica per settore: nel 2017, il 96% in agricoltura, l'82% nell'industria e servizi e il 69% nel conto Stato.

La composizione delle 1.135 denunce con esito mortale relative al 2017 vede l'84% dei casi (950 denunce) concentrarsi nell'industria e servizi, il 14% (155) in agricoltura e il 2% (30) nel conto Stato. La sola denuncia in più rispetto al 2016 è sintesi del lieve calo nell'industria e servizi (4 denunce in meno rispetto al 2016) accompagnato da quello nel conto stato (7 denunce in meno) a cui si contrappone il sensibile aumento in agricoltura (12 denunce in più) attribuibile peraltro ai due gravissimi incidenti stradali in Puglia ad agosto 2018 (16 braccianti vittime). Rispetto al 2013, la riduzione di 114 denunce per esiti mortali (da 1.249 a 1.135, -9,1%) ha caratterizzato tutte le gestioni con la variazione percentuale maggiore in agricoltura (-20,5% in cinque anni, contro il -7,0% dell'industria e servizi e il -9,1% del conto Stato). Nel 2017 gli infortuni in itinere hanno rappresentato più di un infortunio mortale denunciato su dieci in agricoltura, uno su quattro nell'industria e servizi e uno su due nel conto Stato, a confermare per i dipendenti statali – operanti essenzialmente in attività dei servizi e per lo più in mansioni relativamente poco rischiose in termini fisici – una più marcata delimitazione del rischio infortunistico letale al rischio da circolazione stradale.

Per la sola gestione assicurativa industria e servizi, focalizzando l'attenzione sui casi "in occasione di lavoro" (nell'ipotesi che gli infortuni "in itinere" siano in qualche misura trasversali alle varie attività svolte e quindi meno significativi nel contesto), è utile analizzare i dati per settore di attività economica secondo la classificazione Ateco 2007, adottata dall'Istat¹⁰. Nel 2017, dei soli casi codificati (al netto, quindi, dei casi indeterminati), il 59% delle denunce in complesso si è concentrato nei settori dei servizi: in particolare nel commercio (quasi 38

9 Nel 2017 per la sola gestione Industria e servizi, la più grande per l'Istituto e per la quale gestisce direttamente il rapporto contributivo, sono state censite 3,8 milioni di posizioni assicurative territoriali per 16,6 milioni di addetti-anno stimati, in aumento rispetto al 2016 rispettivamente del +0,4% e del +1,5%.

10 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 maggiore di casi denunciati ancora non codificati (25% del totale per il 2017, 14% per i soli esiti mortali) rispetto agli anni precedenti.

Tavola 7.6 Denunce di infortunio sul lavoro per gestione assicurativa Inail, modalità e anno di accadimento. Anni 2013-2017 (valori assoluti all'unità e variazioni in punti percentuali)

GESTIONE ASSICURATIVA	2013		2014		2015		2016		2017		Variazione % 2017-2016		Variazione % 2017-2013	
	In com- plesso	di cui mortalì	In com- plesso	di cui mortalì	In com- plesso	di cui mortalì								
Agricoltura	40.334	195	39.210	181	38.046	168	36.230	143	34.406	155	-5,0	8,4	-14,7	-20,5
<i>di cui:</i>														
- in occasione di lavoro	38.967	174	37.855	159	36.694	151	34.853	125	32.985	134	-5,4	7,2	-15,4	-23,0
- in itinere	1.367	21	1.355	22	1.352	17	1.377	18	1.421	21	3,2	16,7	4,0	0,0
Industria e servizi	532.294	1.021	507.795	966	488.929	1092	495.654	954	496.601	950	0,2	-0,4	-6,7	-7,0
<i>di cui:</i>														
- in occasione di lavoro	444.827	725	423.592	718	405.512	806	409.674	700	407.989	681	-0,4	-2,7	-8,3	-6,1
- in itinere	87.467	296	84.203	248	83.417	286	85.980	254	88.612	269	3,1	5,9	1,3	-9,1
Per conto dello Stato - Dipendenti	29.161	33	29.012	23	28.388	31	29.010	37	29.677	30	2,3	-18,9	1,8	-9,1
<i>di cui:</i>														
- in occasione di lavoro	20.610	20	20.509	13	19.754	13	20.203	19	20.429	16	1,1	-15,8	-0,9	-20,0
- in itinere	8.551	13	8.503	10	8.634	18	8.807	18	9.248	14	5,0	-22,2	8,2	7,7
Totale	601.789	1.249	576.017	1.170	555.363	1.291	560.894	1.134	560.684	1.135	0,0	0,1	-6,8	-9,1
<i>di cui:</i>														
- in occasione di lavoro	504.404	919	481.956	890	461.960	970	464.730	844	461.403	831	-0,7	-1,5	-8,5	-9,6
- in itinere	97.385	330	94.061	280	93.403	321	96.164	290	99.281	304	3,2	4,8	1,9	-7,9

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

mila denunce di infortunio in occasione di lavoro), nel trasporto e magazzinaggio (36 mila), nella sanità e assistenza sociale (29 mila) e nelle attività di alloggio e ristorazione (21 mila). Il restante 41% è risultato a carico dei lavoratori dell'industria, in particolare di quelli del settore manifatturiero (78 mila denunce) – comparto ampio e complesso, in cui si distinguono per consistenza la fabbricazione di prodotti in metallo (quasi 18 mila denunce) e quella di macchinari (10 mila) – e in quello delle costruzioni, tradizionalmente gravemente esposto al rischio di infortuni, con 35 mila casi. Rispetto al 2013 i settori industriali hanno registrato un calo delle denunce di infortunio che si prospetta (pur tenendo conto della diversa quota di casi ancora indeterminati) maggiore che nei settori dei servizi, complice un effetto “selettivo” della crisi economica che ha penalizzato maggiormente i primi rispetto ai secondi in termini di posti/presenza sul lavoro, nonché una vocazione sempre più terzariata dell'occupazione italiana. Infatti, secondo i dati Istat, il numero di occupati nei servizi è cresciuto sistematicamente nel quinquennio osservato a fronte di un calo nelle attività industriali tra il 2013 e il 2016 tramutatosi in crescita solo nel 2017.

Nel 2017 il calo infortunistico è concentrato nei servizi nonostante l'occupazione rilevata dall'Istat¹¹ in tali attività sia cresciuta il doppio che nell'industria (+1,5% contro +0,7%) a dimostrazione di un andamento occupazionale e infortunistico non direttamente proporzionale nei dati di dettaglio per attività, influenzati dalla rischiosità intrinseca di certe lavorazioni rispetto ad altre (per esempio le costruzioni rispetto alle attività finanziarie e bancarie).

11 Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro.

Tavola 7.7 Denunce di infortunio in occasione di lavoro, per settore di attività economica (gestione industria e servizi) e anno di accadimento. Anni 2013-2017 (valori assoluti all'unità)

SETTORE ATTIVITÀ ECONOMICA (ATECO 2007)	2013		2014		2015		2016		2017	
	In complesso	di cui mortali								
Industria e servizi	444.827	725	423.592	718	405.512	806	409.674	700	407.989	681
di cui :										
Industria	144.849	326	134.440	324	128.221	386	126.675	312	125.885	282
C - Attività manifatturiere	85.794	148	80.839	131	77.869	162	77.500	120	77.981	118
tra cui:										
- C 25 - Fabbricazione di prodotti in metallo ...	19.423	36	18.043	31	17.376	38	17.263	28	17.772	28
- C 28 - Fabbricazione di macchinari ...	10.688	16	10.370	6	9.750	18	9.857	12	9.898	14
F - Costruzioni	44.015	146	39.231	153	37.028	181	36.003	156	34.810	125
Servizi	198.802	318	192.321	306	183.596	333	183.378	315	178.781	301
G - Commercio all'ingrosso e al dettaglio	42.308	79	39.729	70	38.126	70	38.702	63	37.730	71
H - Trasporto e magazzinaggio	38.204	101	36.799	96	35.641	116	36.437	113	36.197	113
I - Servizi di alloggio e di ristorazione	21.116	28	20.765	31	20.284	32	21.481	33	21.225	32
Q - Sanità e assistenza sociale	35.109	9	35.741	10	33.371	14	30.542	12	29.474	16
Non determinato	101.176	81	96.831	88	93.695	87	99.621	73	103.323	98

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

Anche per le denunce in occasione di lavoro con esito mortale, nel 2017 si rilevano più casi tra le attività dei servizi (52%) che in quelle industriali, come era già accaduto per il 2016; la particolarità è che fino 2015, e almeno dal 2008, i decessi in occasione di lavoro denunciati in ambito industriale avevano sempre superato in valore assoluto quelli nei servizi. Tale inversione è anche la conseguenza di un contenimento del fenomeno, sensibilmente maggiore nell'industria che nei servizi, frutto in parte della crisi occupazionale selettiva per i casi in complesso, ma anche dell'efficacia di politiche di prevenzione e sicurezza (restando comunque, in termini relativi, maggiore il rischio per le attività industriali). Le costruzioni sono, anche nel 2017 come negli anni precedenti, il settore con il maggior numero di denunce mortali (125 i casi al momento codificati e sempre in occasione di lavoro), seguite dalle attività manifatturiere (118 denunce, di cui 28 nella fabbricazione di prodotti in metallo e 14 in quella di macchinari). Tra i servizi spiccano il trasporto e magazzinaggio (113), seguito dal commercio (71), dai servizi di alloggio e ristorazione (32) e dalla sanità (16).

Sempre per eventi denunciati in occasione di lavoro, tra le professioni svolte dagli infortunati si distinguono per numerosità: gli addetti alle pulizie (in alberghi e ristoranti, negli ospedali, negli uffici, ecc.), i conduttori di veicoli (camionisti, tassisti, conduttori di macchine agricole, ecc.), gli addetti al facchinaggio e il personale sanitario (infermieri per primi), gli addetti alla ristorazione, alle vendite, gli artigiani e operai edili, gli agricoltori, gli operai del settore metallurgico e meccanico. Per i casi mortali ricorrono per lo più le stesse categorie, ma al primo posto compaiono i conduttori di veicoli, seguiti da operai edili e agricoltori.

7.2 L'andamento delle malattie professionali a distanza di 10 anni: un confronto tra il 2008 e il quinquennio 2013-2017

7.2.1 Le malattie professionali denunciate: caratteristiche e peculiarità

Nel 2017 le malattie professionali¹² mostrano, dopo oltre un decennio di crescita, una battuta d'arresto riposizionandosi su valori al di sotto di quelli del 2015. Sono state, infatti, 58.023 le denunce protocollate dall'Inail nel 2017, in diminuzione del 3,7% rispetto all'anno 2016, ma in aumento del 12,0% dal 2013. Se si estende l'orizzonte temporale al decennio, dal 2008 si registra un incremento sostanziale (circa 90%), passando da poco più di 30 mila a 58 mila denunce. Per il 2018, i primi dati diffusi relativi ai 12 mesi indicano una ripresa del numero di denunce di malattia professionale pari al +2,5% rispetto al pari periodo del 2017.

Negli anni immediatamente successivi alla crisi economica sono intervenuti diversi fattori che hanno determinato e favorito l'emersione del fenomeno tecnopatico: dalle campagne di sensibilizzazione ai cambiamenti normativi che hanno ampliato l'elenco delle malattie riconosciute¹³.

Tenuto conto che ogni lavoratore può denunciare contestualmente più patologie, in media le denunce sono circa 1,35 per individuo; per il 2017 ciò riporta il numero di soggetti coinvolti nella tutela assicurativa a poco meno di 43 mila, 2 mila in meno rispetto all'anno precedente.

La maggior parte delle malattie professionali protocollate nel 2017 riguarda la gestione assicurativa dell'industria e servizi (79%) che tutela un'ampia fascia di lavoratori; il 20% l'agricoltura e l'1% i dipendenti per conto dello Stato (Tavola 7.8). Tale composizione era molto diversa nel 2008 con l'industria e servizi a concentrare il 93% delle denunce e l'agricoltura solo il 6%: sarà proprio quest'ultima a caratterizzarsi per un aumento eccezionale negli anni successivi, fino a oltre 6 volte tanto, accrescendo così la sua incidenza sul fenomeno. Nel quinquennio 2013-2017, l'agricoltura ha registrato l'incremento più significativo, poco meno del 20%; più contenuti, anche se significativi, gli aumenti per la gestione dei dipendenti del conto Stato (+10,9%) e dell'industria e servizi che registra la maggiore crescita in valore assoluto (4.338 denunce in più, +10,4%). Ampliando l'orizzonte temporale al decennio 2008-2017 si osserva una forte crescita nel numero di denunce, con incrementi maggiori ed eccezionali nell'agricoltura (da meno di 2 mila denunce l'anno a poco più di 11 mila), ma notevoli anche nell'industria e servizi in aumento di oltre 17 mila casi (un incremento del 62% nel decennio); anche la gestione per conto dello Stato ha quasi raddoppiato le denunce in dieci anni, da 386 a 713 (+85%).

Nel 2017, delle 46.027 denunce di malattie professionali nell'industria e servizi il 21%¹⁴ afferisce al manifatturiero e il 18% alle costruzioni. A seguire attività del terziario quali il commercio (7%), il trasporto e magazzinaggio (6%) e la sanità e assistenza sociale (5%). Oltre al manifatturiero e al trasporto e magazzinaggio dal 2016 si registrano decrementi anche in altri comparti, tra i più significativi: la fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata (-19%), i servizi di informazione e comunicazione (-12%), le attività finanziarie

12 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.

13 Le campagne di sensibilizzazione avviate nel corso degli anni hanno interessato a più livelli non solo datori di lavoro, patronati e lavoratori tecnopatici, ma anche medici interessati alla tutela del malato. Inoltre, sono intervenuti i 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.

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

(-20%) e i servizi di supporto alle imprese (-11%). Tra le attività dell'industria e servizi, nel periodo 2008-2017 si registrano incrementi generalizzati ad eccezione di flessioni nella fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata (-29%), nei servizi di informazione e comunicazione (-5%) e nelle attività finanziarie (-11%).

Tavola 7.8 Denunce di malattie per gestione assicurativa, attività economica e anno di protocollazione. Anni 2008, 2013-2017 (valori assoluti all'unità e variazioni percentuali)

GESTIONE ASSICURATIVA/SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA	2008	...	2013	2014	2015	2016	2017	Variazione % 2017-2008
Agricoltura	1.836		9.490	11.128	12.263	12.566	11.283	514,5
Industria e servizi	28.362		41.689	45.482	45.838	46.947	46.027	62,3
di cui:								
<i>C - Attività manifatturiere</i>	<i>8.610</i>		<i>9.375</i>	<i>9.573</i>	<i>9.534</i>	<i>9.904</i>	<i>9.826</i>	<i>14,1</i>
<i>F - Costruzioni</i>	<i>3.766</i>		<i>6.846</i>	<i>7.282</i>	<i>7.537</i>	<i>8.236</i>	<i>8.381</i>	<i>122,5</i>
<i>G - Commercio all'ingrosso e al dettaglio</i>	<i>1.622</i>		<i>2.819</i>	<i>3.080</i>	<i>3.212</i>	<i>3.118</i>	<i>3.285</i>	<i>102,5</i>
<i>H - Trasporto e magazzinaggio</i>	<i>1.397</i>		<i>1.972</i>	<i>2.182</i>	<i>2.582</i>	<i>2.712</i>	<i>2.651</i>	<i>89,8</i>
<i>Q - Sanità e assistenza sociale</i>	<i>1.132</i>		<i>1.985</i>	<i>2.222</i>	<i>2.088</i>	<i>2.022</i>	<i>2.084</i>	<i>84,1</i>
Per conto dello Stato - Dipendenti	386		643	758	811	732	713	84,7
Totale	30.584		51.822	57.368	58.912	60.245	58.023	89,7

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

Analizzando rispetto al territorio¹⁵, nel 2017 le malattie professionali si distribuiscono per il 32,4% al Centro, per il 23,6% al Sud, per il 21,3% al Nord-est, il resto tra Isole e Nord-ovest (Tavola 7.9).

Il fenomeno tecnopatico, così come quello infortunistico, resta ancora prerogativa maschile: gli uomini svolgono, come noto, attività a più elevato rischio, sono più frequentemente impegnati in professioni/mansioni che li vedono coinvolti nell'uso di sostanze dannose per la salute e sottoposti a un 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 di poco variata negli anni (era il 74 % nel 2008 e il 71% nel 2013).

Oltre i tre quarti (78%) delle malattie professionali sono denunciate da ultra cinquantenni: nel 2017 la fascia di età 50-64 anni concentra il 62% di casi e quella degli ultra sessantaquattrenni il 16%; percentuali così elevate sono spiegate dai tempi di manifestazione/latenza delle patologie, talvolta e per particolari patologie piuttosto lunghi. In relazione al genere si riscontrano delle differenze interessanti: una denuncia femminile su quattro interessa le donne tra i 35 e i 49 anni (è il 18,5% per gli uomini) mentre la fascia dei più anziani mostra delle percentuali di circa il 20% per gli uomini e molto al di sotto per le donne (7% circa). Ciò, in parte, si spiega come effetto della composizione per sesso e per età dei lavoratori e in parte, come si vedrà più avanti, per le differenti tipologie di malattie professionali alle quali sono esposti i due sessi (mediamente a più lunga latenza per gli uomini).

¹⁵ Il territorio di riferimento per le malattie professionali è quello della sede Inail di competenza della pratica, pertanto i confronti territoriali possono risentire della natura amministrativa di tale attributo informativo.

Tavola 7.9 Denunce di malattie professionali per anno di protocollazione e caratteristiche socio-demografiche. Anni 2013-2017 (valori assoluti all'unità)

CARATTERISTICHE	2013	2014	2015	2016	2017
Genere					
Maschi	36.792	40.615	42.112	43.611	42.173
Femmine	15.030	16.753	16.800	16.634	15.850
Ripartizione geografica					
Nord-ovest	6.218	6.781	6.832	7.350	6.947
Nord-est	12.654	12.651	12.460	12.903	12.363
Centro	14.660	17.171	17.971	18.545	18.798
Sud	13.156	14.011	14.452	13.732	13.695
Isole	5.134	6.754	7.197	7.715	6.220
Classe di età					
Fino a 34 anni	1.417	1.417	1.363	1.174	1.139
da 35 a 49 anni	13.328	13.886	13.247	13.192	11.797
da 50 a 64 anni	29.496	33.589	35.296	36.607	35.954
65 anni e oltre	7.581	8.476	9.006	9.272	9.133
Paese di nascita					
Italia	48.568	53.824	55.378	56.377	54.254
Altri Paesi	3.254	3.544	3.534	3.868	3.769
di cui:					
<i>Romania</i>	401	413	438	524	535
<i>Albania</i>	337	369	408	446	480
<i>Marocco</i>	390	375	402	474	418
Totale	51.822	57.368	58.912	60.245	58.023

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

Rispetto al 2016 le malattie professionali registrano dei cali generalizzati per sesso e fasce di età ad eccezione delle sole donne giovanissime per le quali si contano di fatto una ventina di denunce in più (+2,2%).

Il 94% delle malattie professionali riguarda, stabilmente negli anni, i 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 crescite nel numero di denunce notevolissime, raddoppiando e in alcuni casi come per l'Albania più che triplicando. Da osservare, inoltre, che per i nati in Svizzera la quota di donne rappresenta ben il 49,2% e per la Romania il 37,8% (in considerazione della rilevante quota femminile dei flussi migratori), mentre risulta decisamente più bassa nel caso delle altre due nazionalità (rispettivamente 18% per l'albanese e 20% per la marocchina).

7.2.2 Le malattie professionali riconosciute: la gravità e le patologie

Il riconoscimento delle malattie professionali¹⁶ non risulta semplice, specialmente quando i tempi di latenza sono lunghi e il lavoratore ha svolto un percorso caratterizzato da cambi di azienda e di mansioni. Pertanto i dati statistici – unitamente al fatto che nelle malattie professionali prevalgono massivamente le menomazioni permanenti per le quali è necessario attendere la stabilizzazione dei postumi – possono ritenersi consolidati solo dopo qualche anno, a differenza degli infortuni sul lavoro (consistenti per la maggior parte in inabilità

¹⁶ Le malattie professionali che pervengono all'Inail seguono un iter amministrativo e sanitario - volto a riconoscere il nesso eziologico tra storia

temporanee) caratterizzati complessivamente da tempi medi di accertamento più contenuti. Le malattie professionali accertate positivamente¹⁷ per il 2017 sono state 21.291 alla data di aggiornamento del 31 ottobre 2018 (Tavola 7.10). Il dato è da ritenersi, come detto, ancora non consolidato, per effetto dei tempi tecnici necessari alla definizione dei casi ancora in istruttoria¹⁸. In generale, la quota di riconoscimenti sulle denunce a dato consolidato è di circa il 45-50%.

Un'ulteriore caratteristica delle malattie rispetto agli infortuni professionali è la diversa distribuzione per tipologia di indennizzo: le erogazioni in temporanea, che rappresentano oltre il 90% degli infortuni, per le malattie rappresentano una quota del 3-5%, mentre l'indennizzo in permanente nelle malattie professionali supera il 90% (per gli infortuni sul lavoro costituisce una quota inferiore al 10%).

Le menomazioni da malattie professionali producono postumi di grado più elevato rispetto a quelle da infortuni (12% di postumi in media nell'ultimo quinquennio contro 8%), inoltre alcune patologie, come quelle tumorali, risultano spesso letali dopo un decorso particolarmente logorante e doloroso per l'individuo.

Analizzando la serie storica delle malattie professionali definite positivamente, l'incremento dal 2008, come per le denunce, ha interessato tutte le gestioni assicurative, in modo particolare, in termini relativi, l'agricoltura che da neanche mille casi è passata agli oltre 6 mila del 2015 e del 2016, anni che possono ritenersi più stabili e consolidati per un confronto temporale. Per quanto attiene alla gestione dell'industria e servizi si osserva un andamento crescente sino al 2014 compreso e un calo nell'ultimo biennio (ancora provvisorio). Contenuti i numeri della gestione per conto dello Stato, poco meno di 180 malattie riconosciute positivamente negli anni più consolidati.

Tavola 7.10 Malattie professionali riconosciute positive per gestione assicurativa e anno di protocollazione. Anni 2008, 2013-2017 (valori assoluti all'unità)

GESTIONE ASSICURATIVA	2008	...	2013	2014	2015	2016	2017
Agricoltura	982		5.099	5.808	6.425	6.173	5.168
Industria e Servizi	12.601		18.456	18.749	18.216	17.422	16.014
Per conto dello Stato - Dipendenti	106		167	176	175	125	109
Totale	13.598		23.722	24.733	24.816	23.720	21.291

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

Le malattie tabellate¹⁹ rappresentano circa i 3/4 dei riconoscimenti, e di queste oltre la metà sono da sovraccarico biomeccanico degli arti superiori, il 20% circa ernie discali lombari, il 12% malattie da asbesto inclusa asbestosi e il 10% ipoacusie da rumore (Tavola 7.11). Tali patologie colpiscono in proporzione diversa i due sessi: quelle da sovraccarico biomeccanico interessano più frequentemente le donne (oltre il 50% del totale dei riconoscimenti contro il 25% per la componente maschile) mentre tutte le altre coinvolgono più spesso gli uomini (Figura 7.2).

lavorativa e patologia manifestatasi – che si conclude con il riconoscimento o la negazione della tecnopatia.

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 Il numero di casi riconosciuti positivamente per il 2016 riportato nella tabella 7.10 e confrontato con l'analogo del precedente Rapporto registra un incremento di quasi 4 mila casi.

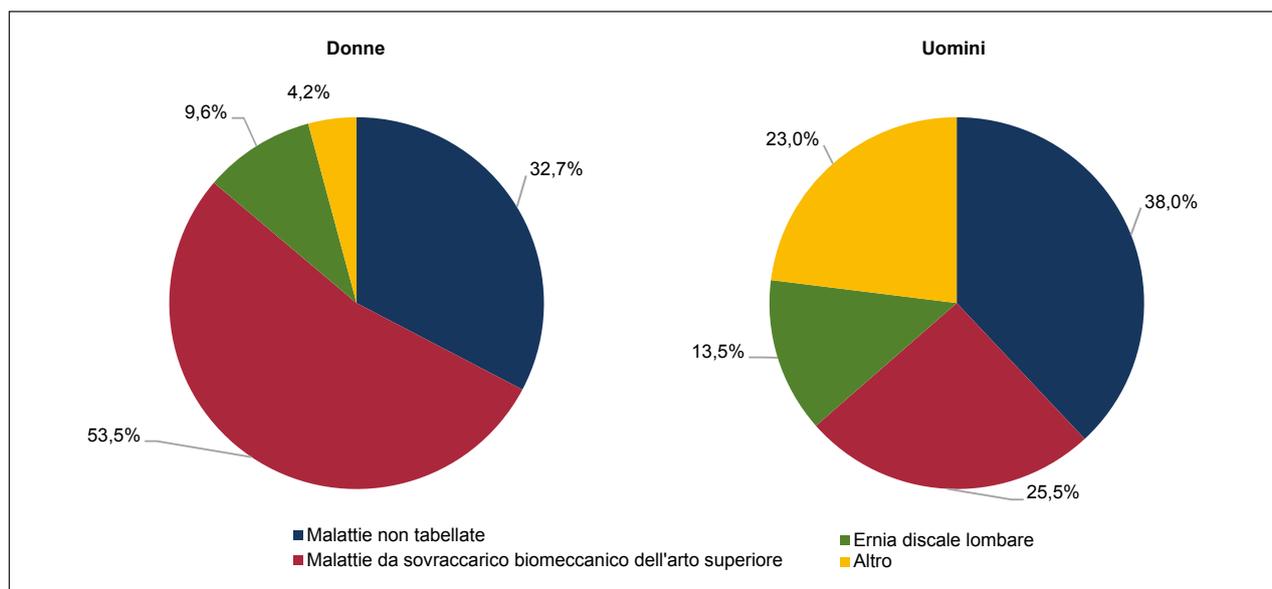
19 Le malattie sono distinguibili per patologie tabellate (elenco in Decreto Ministeriale 09/04/2008, godono della presunzione legale di origine lavorativa della malattia) e non tabellate (per queste ultime occorre dimostrare il nesso eziologico tra patologia e lavorazione svolta).

Tavola 7.11 Malattie professionali riconosciute positive per malattie tabellate e non tabellate e anno di protocollazione. Anni 2013-2017 (valori assoluti all'unità)

MALATTIE TABELLATE/NON TABELLATE	2013	2014	2015	2016	2017
Tabellate	17.775	17.342	16.804	15.292	13.459
di cui:					
<i>malattie da sovraccarico biomeccanico dell'arto superiore</i>	7.598	7.719	7.864	7.680	7.309
<i>ernia discale lombare</i>	3.494	3.746	3.850	3.063	2.667
<i>malattie da asbesto (inclusa asbestosi)</i>	1.907	1.783	1.758	1.694	1.663
<i>ipoacusia da rumore</i>	1.949	1.798	1.670	1.600	1.342
Non tabellate	5.928	7.334	7.934	8.233	7.823
Totale (a)	23.722	24.733	24.816	23.720	21.291

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

(a) Il totale include i casi non determinati.

Figura 7.2 Malattie professionali riconosciute positive, tabellate e non, per tipologia e per sesso. Anno 2017 (composizione percentuale)

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

Le malattie professionali riconosciute, indipendentemente dalla tabellazione, rispetto alla classificazione internazionale ICD-X²⁰ nel 65%²¹ dei casi si riferiscono al sistema osteomuscolare e del tessuto connettivo (Tavola 7.12); le altre patologie più spesso riconosciute sono quelle relative al sistema nervoso, quasi esclusivamente sindromi del tunnel carpale, che rappresentano il 15% del complesso dei riconoscimenti. Non trascurabili le malattie dell'orecchio, fino a un decennio fa tra le più frequenti con oltre 3 mila riconoscimenti annui ed oggi in netta diminuzione (9% del totale) ed inoltre le malattie del sistema respiratorio e i tumori professionali (entrambi il 5%).

20 International Statistical Classification of Diseases and related health problems.

21 Media su anni 2015 e 2016.

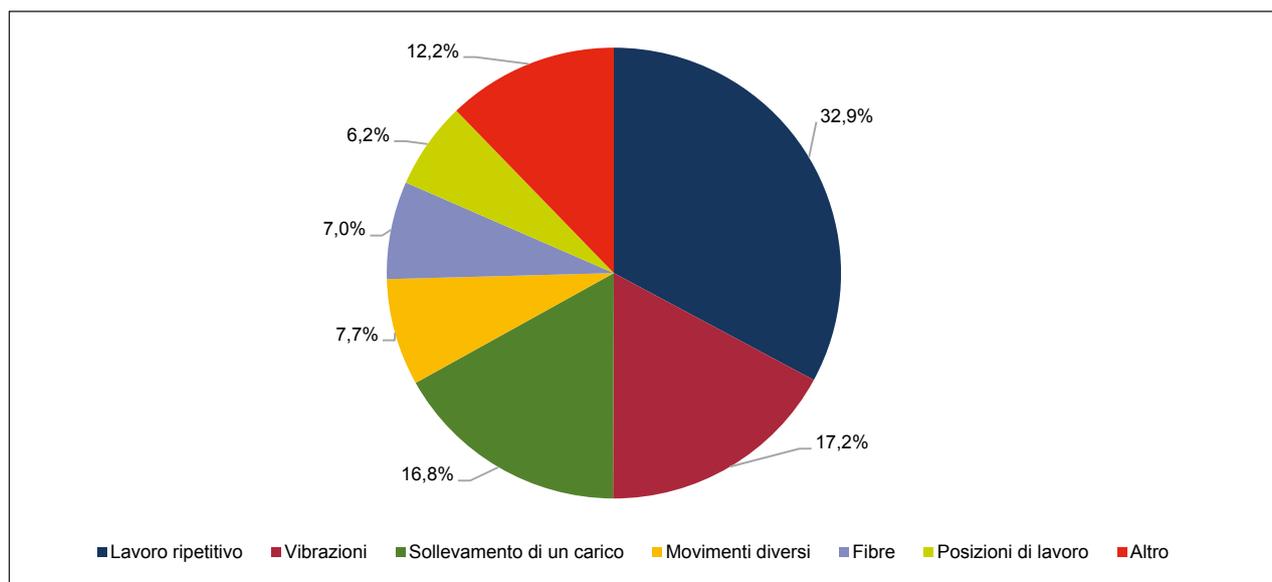
Tavola 7.12 Malattie professionali riconosciute positive per classificazione ICD-X accertata e anno di protocollazione. Anni 2013-2017 (valori assoluti)

CLASSIFICAZIONE ICD-X	2013	2014	2015	2016	2017
Totale	23.722	24.733	24.816	23.720	21.291
di cui:					
<i>Malattie del sistema osteomuscolare e del tessuto connettivo (M00-M99)</i>	14.170	15.534	16.180	15.288	14.056
<i>Malattie del sistema nervoso (G00-G99)</i>	3.634	3.582	3.470	3.469	3.072
<i>Malattie dell'orecchio e dell'apofisi mastoide (H60-H95)</i>	2.396	2.270	2.157	2.121	1.829
<i>Malattie del sistema respiratorio (J00-J99)</i>	1.642	1.512	1.341	1.125	981
<i>Tumori (C00-D48)</i>	1.345	1.327	1.211	1.141	1.055
<i>Malattie della cute e del tessuto sottocutaneo (L00-L99)</i>	317	274	253	262	205

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

Distinguendo le malattie rispetto al genere si osservano delle differenze come conseguenza anche degli agenti chimici, fisici, biologici, ecc. con i quali i lavoratori sono in contatto quotidianamente e dei movimenti e sforzi fisici che gli stessi effettuano nell'espletare la propria attività. Dopo le malattie del sistema osteomuscolare e del tessuto connettivo, per le donne rappresentano la patologia di origine lavorativa più frequentemente riconosciuta le malattie del sistema nervoso (il 25% rispetto al 10% per gli uomini), prevalentemente sindromi del tunnel carpale. Tra i lavoratori maschi, al secondo posto, invece, troviamo le malattie dell'orecchio (l'ipoacusia), col 12% dei casi (è lo 0,5% dei riconoscimenti per le donne). Differenze importanti per genere si osservano anche per le malattie del sistema respiratorio (7% negli uomini e meno del 2% nelle donne) e per tumori (rispettivamente 6% e 1%). Al fine di attuare politiche di prevenzione mirate occorre tener presenti anche tali differenze caratterizzanti il genere oltre che le caratteristiche fisiche (peso, altezza media e forza in generale inferiori nelle donne).

Figura 7.3 Malattie professionali riconosciute positive per agente causale. Anno 2017 (composizione percentuale)



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

A salvaguardia della salute del lavoratore è fondamentale valutare e monitorare l'incidenza media delle patologie per regione condizionata dalla presenza di siti inquinanti, insediamenti industriali, cicli produttivi

che caratterizzano lo specifico territorio. Ad esempio, nel 2016, anno più stabilizzato in termini di definizioni, i tumori, a fronte di una incidenza media nazionale del 5%, rappresentano una quota importante in Piemonte (24% del totale dei riconoscimenti), in Liguria (14%) e in Lombardia (13%); le malattie del sistema respiratorio (incidenza media nazionale del 5%) raggiungono il 28% dei riconoscimenti in Campania, il 16% in Liguria e il 14% in Sicilia, le malattie del sistema nervoso (15% incidenza media nazionale) rappresentano il 26% dei riconoscimenti in Abruzzo, il 23% nella provincia autonoma di Bolzano e il 22% nelle Marche.

Indicazioni utili sono fornite dal tipo di agente causale: il 32,9% delle malattie professionali riconosciute sono determinate dal lavoro ripetitivo cadenzato da movimenti irregolari e ripetuti nel tempo, il 17,2% delle malattie professionali sono determinate da vibrazioni, metà delle quali da rumore, e il 16,8% dal sollevamento di un carico, in linea con le analisi per patologia che individuano tra le più diffuse quelle da sovraccarico biomeccanico. Non trascurabile, inoltre, la professione svolta che nel 60% dei casi afferisce il gruppo degli artigiani, operai specializzati e agricoltori, in particolare in ambito edile ed estrattivo e nell'agricoltura e allevamento di bestiame.

7.2.3 I lavoratori deceduti per anno di decesso: il quinquennio 2013-2017

Una quota non trascurabile di malattie professionali determinano la morte del lavoratore o ex-lavoratore. Merita, quindi, un approfondimento l'analisi dei casi mortali che ogni anno si verificano come esito definitivo di una malattia professionale (preminentemente di natura oncologica). Con riferimento al quinquennio di decesso 2013-2017 (e non di protocollazione della denuncia come fin qui fatto), a dato consolidato e per eventi denunciati anche molti anni addietro, il numero di eventi mortali accertati ammontano mediamente a poco meno di 1.900 l'anno (Tavola 7.13). Per il periodo esaminato, si può ipotizzare, sempre a dato consolidato, un andamento di tipo decrescente o al limite di sostanziale stabilità del fenomeno.

Se si analizza il dato medio del quinquennio si osserva che la stragrande maggioranza dei riconoscimenti riguarda la gestione assicurativa dell'industria e servizi (96%), la restante quota è relativa ai dipendenti del conto Stato (3%) e all'agricoltura (1%).

Un decesso su tre è da silicosi-asbestosi, si tratta prevalentemente di tumori, che hanno come epilogo la morte del soggetto colpito. In realtà fare un'analisi per patologia richiede una certa cautela poiché a determinare il decesso contribuisce anche il sopraggiungere dell'invecchiamento fisico.

Difatti, l'età al decesso è generalmente molto avanzata, in media di 77 anni, e in particolare oltre il 43% ha 80 anni e più, circa il 20% è nella fascia 80-84 anni e il 7% è ultra 90enne. Si tratta quindi spesso di ex-lavoratori che decedono, anche in età successiva a quella media di morte della popolazione italiana, con il concorso degli effetti naturali dell'invecchiamento. In relazione al genere, il fenomeno riguarda gli uomini che rappresentano in media il 96% dei casi e per le due gestioni minoritarie la quasi totalità se si escludono singoli casi annui femminili.

Tavola 7.13 Lavoratori deceduti con riconoscimento di malattia professionale per gestione assicurativa e anno di decesso. Anni 2013-2017 (valori assoluti all'unità)

GESTIONE ASSICURATIVA	2013	2014	2015	2016	2017
Agricoltura	31	22	28	18	20
Industria e servizi	1.797	1.793	1.700	1.488	1.263
Per conto dello Stato - Dipendenti	62	60	40	33	53
Totale	1.890	1.875	1.768	1.539	1.336

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

Riferimenti bibliografici

Inail. Relazione Annuale Inail 2017 del Presidente <https://www.inail.it/cs/internet/docs/alg-relazione-annuale-2017.pdf>

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

Istat-Aci - *Rilevazione degli incidenti stradali con lesione a persone-2015*.

Brusco A., Bucciarelli A., Giliberti C., Salerno S.: *Infortuni mortali in itinere delle donne in Italia: studio delle dinamiche e delle principali caratteristiche orientato alla prevenzione*. Rivista degli Infortuni e delle Malattie professionali, fascicolo n.3/2016.

APPENDICE METODOLOGICA

TRATTAMENTO DELLE COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE (CO) PER LE ANALISI DEL RAPPORTO ANNUALE SUL MERCATO DEL LAVORO 2018¹

1. Introduzione

Questa appendice descrive il trattamento dei dati effettuato sulla fonte delle Comunicazioni obbligatorie (Co) tratta dal sistema SISCO, da parte del Gruppo di lavoro tecnico – istituito nell’ambito dell’Accordo tra Ministero del lavoro e delle politiche sociali (Mlps), Istat, Inps, Inail e Anpal – per rispondere alle differenti esigenze di analisi sviluppate nel Rapporto. Essendo la fonte utilizzata in diverse parti del volume, si è ritenuto opportuno procedere ad un preliminare trattamento condiviso che garantisca coerenza e confrontabilità dei risultati.

Dopo una breve descrizione delle caratteristiche della fonte fornita dal Mlps per lo svolgimento delle analisi, si richiamano gli aspetti connessi alla ricostruzione dei rapporti di lavoro (effettuata nell’ambito del sistema SISCO). Nella nota viene descritta dettagliatamente la costruzione delle coorti e degli indicatori statistici (tasso di permanenza nell’occupazione, saturazione, stabilizzazione, transizione, ecc.) utilizzati nelle analisi longitudinali (cap. 5 e 6).

Nell’ultimo paragrafo, vengono illustrati i sistemi classificatori (tipologia contrattuale, professione, mansione, ecc.) e il trattamento effettuato per soddisfare le diverse finalità di analisi garantendo al tempo stesso la confrontabilità delle stesse (cap. 5 e 6). Infine, è descritta l’integrazione delle Co con altri fonti Istat allo scopo di derivare una classificazione del disallineamento formativo tra il titolo di studio e la professione (cap. 3).

2. Caratteristiche della fonte

Le Comunicazioni obbligatorie (Co) sono le comunicazioni che tutti i datori di lavoro, pubblici e privati, devono trasmettere 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, nonché di trasferimento d’azienda e modifica della ragione sociale. A partire dal 1° marzo 2008, ogni singola comunicazione viene inviata ai servizi informatici regionali dove è collocata la sede di lavoro, poi trasmessa al nodo di coordinamento nazionale istituito presso l’Anpal/Mlps e da quest’ultimo implementato nel Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni obbligatorie (SISCO), a seguito di un processo di trattamento del dato². L’utilizzo di specifici moduli e dizionari terminologici necessari alla classificazione delle informazioni, permette al Sistema SISCO di fornire informazione omogenea e confrontabile a livello nazionale.

¹ L’appendice metodologica è stata redatta da Roberta Rizzi e Daniela Ichim (Istat), con la collaborazione di Oreste Nazzaro e Libero Calvitto (Mlps), Luca Mattei (Anpal).

² Per gli aspetti inerenti il trattamento dei dati del Sistema SISCO si rimanda alla nota metodologica pubblicata sul sito del Ministero del Lavoro al seguente link: https://www.cliclavoro.gov.it/Barometro-Del-Lavoro/Documents/Rapporto_CO/2014/Nota_%20metodologica.pdf

I dati trattati nel presente volume riguardano un sottoinsieme di variabili dei moduli UNILAV, UNISOMM e VARDATORI provenienti dal sistema SISCO (ad esclusione delle comunicazioni relative ai tirocini, ai lavori socialmente utili e alle borse di lavoro), con riferimento al periodo 2010-2018 (fino al primo semestre 2018).

Il primo modulo, UNILAV, consente a tutti i datori di lavoro pubblici e privati, di qualsiasi settore (ad eccezione delle agenzie per il lavoro relativamente ai rapporti di somministrazione) l'adempimento degli obblighi di comunicazione dell'assunzione, della proroga, trasformazione e cessazione dei relativi rapporti di lavoro. Mediante il modulo UNISOMM le agenzie per il lavoro adempiono all'obbligo di comunicazione relativo a tutte le tipologie di rapporti di somministrazione. Il modulo consente la gestione delle comunicazioni inerenti al rapporto di lavoro (tra agenzia somministratrice e lavoratore) e alle eventuali relative missioni, anche non contestuali (tra ditta utilizzatrice e lavoratore). Occorre precisare che le agenzie per il lavoro per le comunicazioni relative al proprio staff utilizzano il modulo UNILAV. Infine, il terzo modulo, VARDATORI, registra le comunicazioni di variazione della ragione sociale del datore di lavoro e per trasferimento d'azienda, come ad esempio fusioni, incorporazioni, cessazioni o affitto rami di attività, ecc.

3. Rapporti di lavoro

Le analisi statistiche frutto dell'elaborazione di dati provenienti da fonte amministrativa (nello specifico Co) per definizione si riferiscono soltanto ai rapporti di lavoro regolari.

La ricostruzione del rapporto di lavoro viene effettuata mettendo in successione temporale tutti gli eventi (attivazione, trasformazione, proroga, cessazione) individuati dallo stesso codice identificativo univoco presente nelle Co.

I rapporti di lavoro sono combinazioni di uno o più eventi successivi che vedono coinvolti sia i datori di lavoro sia i lavoratori. Un rapporto di lavoro attivo è definito dall'esistenza di una relazione lavorativa fra un datore di lavoro e un lavoratore rispetto ad una data di assunzione. Ovviamente, laddove consentito dalla normativa vigente, fra un datore di lavoro e un lavoratore possono essere attivi, anche simultaneamente, più rapporti di lavoro.

Il trattamento statistico mirato alla ricostruzione del rapporto di lavoro è un complesso processo iterativo, effettuato dal Mlps, che può essere sintetizzato come segue. In primo luogo, dall'evento di attivazione registrato nel modulo UNILAV vengono estratte le informazioni sulla coppia: datore di lavoro, lavoratore. In una seconda fase, le caratteristiche del datore di lavoro sono eventualmente aggiornate integrando le informazioni registrate nel modulo VARDATORI, nel caso di variazione della ragione sociale o trasferimento d'azienda. In seguito, le informazioni sugli eventi di proroga, cessazione oppure trasformazione del contratto di lavoro (ad esempio da tempo determinato a tempo indeterminato) presenti nel modulo UNILAV contribuiscono all'aggiornamento delle informazioni sul rapporto di lavoro. Infine, la definizione della data di cessazione effettiva di un rapporto di lavoro tiene conto, in ordine, degli eventi di cessazione, trasformazioni di contratto e proroghe. In assenza di eventi successivi all'attivazione del rapporto di lavoro, la data di cessazione effettiva coincide con quella prevista all'istaurazione del rapporto. Nel caso di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, la data di cessazione prevista del rapporto è indefinita. Inoltre, in presenza di successive informazioni su eventi non prevedibili che possono generare la chiusura di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato (trasferimento di contratto, dimissioni, ecc.) la data di cessazione effettiva è definita dalla data di cessazione corrispondente all'evento più recente.

Riguardo alle informazioni registrate nel modulo UNISOMM, è considerato rapporto di lavoro quello che si instaura tra il lavoratore e l'agenzia di somministrazione, indipendentemente dal numero di missioni che viene chiamato a svolgere. Le comunicazioni obbligatorie riferite allo staff delle agenzie per il lavoro sono registrate nel modulo UNILAV. I corrispondenti rapporti di lavoro sono stati quindi ricostruiti seguendo lo stesso trattamento dati sopra descritto.

4. Analisi longitudinale dei dati: aggregati di riferimento e indicatori

Nel presente Rapporto, due capitoli (cap. 5 e 6) sono dedicati all'analisi dei lavoratori dipendenti, parasubordinati e in somministrazione, secondo un'ottica di tipo longitudinale. Oltre agli aspetti comuni, vengono descritte anche le peculiarità delle analisi presentate nei due capitoli.

Il principale obiettivo delle analisi statistiche è il confronto temporale dello status occupazionale degli individui e la valutazione della continuità lavorativa. Grazie alla registrazione della data di ogni singolo evento nelle Co è possibile effettuare confronti temporali riferiti a diverse unità statistiche (individui, imprese, ecc.) e differenti finestre temporali.

Ogni coorte di individui è caratterizzata da un periodo di riferimento e da un periodo di osservazione. Per ogni singolo anno, il **periodo di riferimento** della coorte è dato dall'anno solare ovvero il periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre. Il **periodo di osservazione** è determinato dalla lunghezza della finestra temporale di osservazione. Nel capitolo 5, attraverso un confronto su base mensile, ogni coorte viene seguita per 36 mesi, mentre le finestre temporali delle analisi effettuate nel capitolo 6 sono annuali o biennali.

Le **unità statistiche** incluse nella coorte sono rappresentate dall'insieme dei lavoratori che hanno avuto almeno un'attivazione di un rapporto di lavoro durante l'anno solare.

Il giorno di ingresso del lavoratore nella coorte è rappresentato dalla data di attivazione del **primo rapporto di lavoro attivato nell'anno**. Nel caso di un solo rapporto di lavoro, esso determina la data di ingresso nella coorte. Nel caso di più rapporti di lavoro, l'identificazione del primo è stata effettuata utilizzando a cascata tre regole: a) quello con la data di inizio più vicina al 1° gennaio dell'anno di inizio della coorte, b) nel caso di più rapporti di lavoro iniziati alla stessa data, quello con la durata³ maggiore e c) nel caso di più rapporti di lavoro iniziati alla stessa data e con uguale durata, quello con la professione più qualificata (classificazione delle professioni a 1 digit). Il giorno di entrata nella coorte può variare da individuo a individuo mentre il periodo di osservazione di ogni individuo è determinato dalla durata del periodo di osservazione della coorte. Consideriamo ad esempio una coorte con periodo di riferimento 2010 che viene seguita per un periodo di osservazione di un mese. Un lavoratore che entra nella coorte grazie all'attivazione di un rapporto di lavoro il 2 maggio 2010 è seguito fino al 2 giugno 2010. Allo stesso modo, un individuo che entra nella coorte il 30 dicembre 2010 sarà seguito fino al 30 gennaio 2011 in quanto il periodo di osservazione non è vincolato al periodo di riferimento della coorte. Infine, occorre precisare che un individuo può essere incluso in una o più coorti.

³ Nel capitolo 5 è stata utilizzata la durata effettiva; nel capitolo 6, avendo analizzato i primi ingressi nel mercato del lavoro, è stata utilizzata la durata prevista.

L'identificazione **dell'ultimo rapporto di lavoro cessato** può essere utile a effettuare confronti temporali della condizione occupazionale. Nel caso di più rapporti di lavoro diversi dal primo, l'identificazione è derivata dall'uso sequenziale di tre regole: a) quello con la data di cessazione effettiva più vicina al 31 dicembre dell'anno di inizio della coorte, b) nel caso di più rapporti di lavoro cessati alla stessa data, quello con la durata maggiore e c) nel caso di più rapporti di lavoro cessati alla stessa data e con uguale durata, quello con la professione più qualificata (classificazione a 1 digit).

La **popolazione di riferimento** esaminata nel capitolo 5 è rappresentata dall'insieme di **tutti gli individui che presentano almeno una attivazione di un rapporto di lavoro dipendente, parasubordinato o in somministrazione** da fonte Co nell'anno di riferimento. A tale scopo sono state costruite sei coorti, una per ogni anno dal 2010 al 2015, così da poterle seguire ciascuna 3 anni. L'analisi si è concentrata solo su due coorti (2010 e 2014), caratterizzate da diversi periodi storici.

Nel capitolo 6, invece, vengono analizzati i **primi ingressi nel lavoro dipendente, parasubordinato e in somministrazione** da fonte Co che sono dati dai giovani tra i 15 e i 29 anni che presentano almeno una attivazione di un rapporto di lavoro dipendente, parasubordinato o in somministrazione nell'anno di riferimento, per i quali non risultano al contempo altre movimentazioni in entrata o in uscita nei 5 anni precedenti. Per garantire l'effettiva applicazione di quest'ultimo requisito, sull'aggregato così selezionato è stato condotto un ulteriore controllo attraverso l'utilizzo congiunto della fonte Uniemens (Inps) allo scopo di verificare l'eventuale esistenza di una esperienza lavorativa dipendente attivata precedentemente al periodo di osservazione e non presente nell'archivio delle Co. In tale verifica restano necessariamente esclusi i settori della P.A. e dell'agricoltura; tuttavia, poiché come risulta negli ultimi 5 anni dalle Co, l'incidenza delle attivazioni a tempo indeterminato nell'agricoltura e nella P.A. per i giovani al di sotto dei 30 anni è inferiore al 2,4% del totale delle attivazioni in tali settori e al di sotto dello 0,3% del totale delle attivazioni complessive, si può ragionevolmente trascurare la mancata verifica per tali settori. A tale scopo sono state costruite tre coorti, una per ogni anno dal 2015 al 2017, così da poter garantire il requisito della mancata movimentazione nei 5 anni precedenti.

Negli approfondimenti illustrati nei capitoli 5 e 6 sono stati costruiti diversi **indicatori statistici**, che letti congiuntamente permettono di cogliere la complessità e la multidimensionalità del mercato del lavoro.

Per ogni individuo nella coorte, hanno contribuito all'implementazione degli indicatori statistici, i rapporti di lavoro iniziati durante il periodo di osservazione escludendo tutti gli altri (ad esempio quelli iniziati precedentemente). Gli indicatori statistici possono essere suddivisi in due categorie: indicatori di intensità lavorativa e indicatori sulle transizioni occupazionali.

Nel calcolo degli indicatori che considerano conteggi di giornate (lavorative e di interruzione), come ad esempio le durate, i rapporti di lavoro sono stati considerati attivi anche nel loro giorno di cessazione. Di conseguenza, il giorno di cessazione del rapporto di lavoro è stato incluso nel calcolo degli indicatori.

Indicatori di intensità lavorativa

Numero giornate di lavoro totali. L'indicatore è espresso come la somma delle differenze fra la data di cessazione effettiva e la data di inizio di ogni rapporto di lavoro attivato durante il periodo di osservazione. Con riguardo ai soli rapporti di lavoro ancora in essere alla fine del periodo di osservazione, le giornate di lavoro successive all'ultimo giorno del periodo di osservazione non sono state considerate. In caso di sovrapposizione temporale di più contratti l'indicatore potrebbe, quindi, essere superiore al numero di giorni del periodo di

osservazione. Il valore minimo dell'indicatore è pari a 1, mentre il valore massimo è indefinito (cap. 5).

Numero giornate di lavoro distinte. L'indicatore è espresso come la somma delle giornate solari incluse nel periodo di osservazione con almeno un rapporto di lavoro attivo. Il valore minimo dell'indicatore è pari a 1, mentre il massimo è uguale al numero di giorni nel periodo di osservazione (cap. 5-6).

Numero mesi di presenza. Numero di mesi in cui il lavoratore ha almeno un rapporto di lavoro attivato. Il lavoratore è presente in un mese quando in quel mese ha effettuato almeno una giornata di lavoro (cap. 5).

Tasso di saturazione. Percentuale di giornate in cui l'individuo ha un rapporto di lavoro attivo nel periodo di osservazione. Il valore minimo dell'indicatore è pari a $1/\text{numero di giorni dell'anno solare} \times 100$, mentre il valore massimo vale 100 (cap. 5-6). Nel capitolo 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.

Indicatori sulle transizioni occupazionali

Gli indicatori mettono a confronto lo status occupazionale e le caratteristiche del primo rapporto di lavoro con le caratteristiche dei rapporti di lavoro attivi alla fine del periodo di osservazione.

Tasso di permanenza. 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 (cap 5-6).

Tasso di sopravvivenza. Percentuale di lavoratori che dall'inizio alla fine del periodo di osservazione mantengono lo stesso rapporto di lavoro (cap. 6).

Tasso di stabilizzazione. 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 (cap. 6).

Tasso di transizione contrattuale. Percentuale di lavoratori che alla fine del periodo di osservazione transitano in altra tipologia contrattuale (cap 5-6).

5. Classificazioni

Tipologia contrattuale

Nelle Co, la tipologia contrattuale segue una classificazione molto dettagliata che si è ampliata nel tempo a fronte delle diverse forme contrattuali introdotte dalla normativa. A oggi la classificazione si compone di 52 voci, incluse quelle proposte inizialmente e non più attive. In particolare nel 2013 la classificazione è stata semplificata, attraverso l'eliminazione della distinzione per carattere dell'occupazione (tempo indeterminato e determinato) di numerose tipologie contrattuali e la soppressione di particolari ambiti settoriali (marittimo, pubblica amministrazione, ecc.)⁴.

Allo scopo di individuare dei sottoinsiemi omogenei che rappresentino sottopopolazioni di interesse nel

⁴ Cfr. "La classificazione contrattuale dei rapporti di lavoro (§2)" nella Grammatica delle Comunicazioni Obbligatorie, n. 2, Veneto Lavoro, O&R, dicembre 2016.

descrivere i fenomeni oggetto di analisi, le modalità della variabile sono state aggregate, proponendo due classificazioni concordanti, rispettivamente a otto e quattro voci.

La prima classificazione assume otto modalità: tempo indeterminato, tempo determinato, apprendistato, domestico, somministrato, autonomo/collaborazione, spettacolo, altro. Il tempo determinato include, oltre alle tipologie contrattuali espressamente indicate a tempo determinato, anche il contratto di formazione e lavoro e i contratti di inserimento lavorativo. Il lavoro autonomo/collaborazione racchiude, oltre alle collaborazioni, le associazioni in partecipazione e i contratti d'agenzia; mentre la voce altro include il lavoro intermittente e il lavoro congiunto in agricoltura⁵. La classificazione a otto voci tiene maggiormente conto della natura del contratto⁶. Nei casi in cui è stata eliminata dalla normativa la distinzione per carattere dell'occupazione (tempo indeterminato e determinato) si è tenuto conto della data di cessazione prevista. In particolare, tutti i rapporti di lavoro con data di fine prevista pari a 2099 sono stati classificati come rapporti di lavoro a tempo indeterminato mentre quelli con data inferiore al 2099 come rapporti di lavoro a tempo determinato.

La seconda classificazione assume quattro modalità: tempo indeterminato (che oltre alle tipologie contrattuali espressamente indicate a tempo indeterminato include anche l'apprendistato); tempo determinato; autonomo/collaborazione; altro⁷. Questa classificazione è meno disaggregata e privilegia gli aspetti connessi al carattere dell'occupazione (tempo indeterminato e determinato) e alla posizione professionale (dipendente e indipendente).

Il trattamento della tipologia contrattuale lavoro dello spettacolo nelle sue diverse modalità ha richiesto un approfondimento di analisi per comprenderne la copertura. Un'analisi per professione, ha evidenziato che alcune professioni si ripetono sia nel lavoro dello spettacolo a tempo determinato (valido dal 21/06/07 al 10/01/13) sia nel lavoro autonomo dello spettacolo (valido dal 15/03/19), a dimostrazione che la tipologia lavoro autonomo dello spettacolo ha recepito rapporti sia dipendenti sia indipendenti. Di conseguenza, nella classificazione a quattro voci, si è ritenuto opportuno collocare il lavoro nello spettacolo nella categoria altro.

Le diverse analisi proposte, pur tenendo conto della classificazione condivisa, hanno rispettivamente isolato la componente apprendistato e lavoro nello spettacolo (cap.5) somministrato e lavoro intermittente (cap. 6) in quanto funzionale allo svolgimento delle specifiche analisi⁸.

Nel Prospetto 1 si riporta la classificazione ufficiale delle Co e le due riclassificazioni condivise e utilizzate.

5 Questa modalità residuale include anche le modalità che rappresentano delle esperienze e non possono rientrare nelle tipologie contrattuali standard: tirocinio, lavoro o attività socialmente utile, contratti di borsa lavoro e altre work experiences; tuttavia tali tipologie sono escluse dalla base dati fornita.

6 Ad eccezione del contratto di formazione e lavoro e di inserimento lavorativo che sono stati aggregati nel tempo determinato invece che nell'apprendistato, come proposto anche da VL, per non introdurre un'incoerenza con la classificazione a quattro voci.

7 Rispetto alle tipologie incluse nella classificazione a otto voci la modalità altro include anche il lavoro dello spettacolo.

8 Nel capitolo 5 è stata utilizzata un'aggregazione delle tipologie contrattuali che prevede le seguenti due modalità: contratti di lavoro permanente (a tempo indeterminato e apprendistato) e contratti di lavoro temporaneo (a tempo determinato, collaborazione, lavoro nello spettacolo, altri contratti).

Prospetto 1 Classificazione tipologie contrattuali

Descrizione contratto	Data inizio di validità	Data fine di validità	Classificazione (8 voci)	Classificazione (4 voci)	Attivazioni (valori assoluti)	Attivazioni (valori percentuali)	Attivazioni annue (media 2010-2017)
A.01.00 Lavoro a tempo indeterminato	6/21/2007		Indet=1	Indet=1	17.903.815	18,6	2.557.688
A.07.00 Lavoro ripartito a tempo indeterminato	6/21/2007	1/10/2013	Indet=1	Indet=1	1.566	0,0	224
A.08.00 Lavoro a domicilio a tempo indeterminato	6/21/2007	1/10/2013	Indet=1	Indet=1	23.423	0,0	3.346
I.01.00 Lavoro dipendente nella p.a. a tempo indeterminato	6/21/2007	1/10/2013	Indet=1	Indet=1	276.574	0,3	39.511
F.01.00 Lavoro marittimo a tempo indeterminato	6/21/2007	1/10/2013	Indet=1	Indet=1	1.288	0,0	184
A.02.00 Lavoro a tempo determinato	6/21/2007		Det=2	Det=2	49.448.971	51,5	7.064.139
A.02.01 Lavoro a tempo determinato per sostituzione	6/21/2007		Det=2	Det=2	5.140.057	5,4	734.294
A.03.04 Contratto di formazione lavoro	6/21/2007		Det=2	Det=2	13.108	0,0	1.873
A.03.07 Contratto di inserimento lavorativo	6/21/2007	1/10/2013	Det=2	Det=2	162.168	0,2	23.167
A.07.01 Lavoro ripartito a tempo determinato	2/25/2008	1/10/2013	Det=2	Det=2	9.113	0,0	1.302
A.08.01 Lavoro a domicilio a tempo determinato	6/21/2007	1/10/2013	Det=2	Det=2	27.333	0,0	3.905
H.01.00 Lavoro in agricoltura a tempo determinato	6/21/2007	3/15/2009	Det=2	Det=2	14.772	0,0	2.110
I.02.00 Lavoro dipendente nella p.a. a tempo determinato	6/21/2007	1/10/2013	Det=2	Det=2	1.422.273	1,5	203.182
F.02.00 Lavoro marittimo a tempo determinato	6/21/2007	1/10/2013	Det=2	Det=2	3.093	0,0	442
A.07.02 Lavoro ripartito	1/10/2013		Indet=1 (se data fine prevista=31/12/2099); Det=2 (se data fine prevista<31/12/2099)	Indet=1 (se data fine prevista=31/12/2099); Det=2 (se data fine prevista<31/12/2099)	2.419	0,0	346
A.08.02 Lavoro a domicilio	1/10/2013		Indet=1 (se data fine prevista=31/12/2099); Det=2 (se data fine prevista<31/12/2099)	Indet=1 (se data fine prevista=31/12/2099); Det=2 (se data fine prevista<31/12/2099)	18.309	0,0	2.616
A.03.00 Apprendistato ex art. 16 l. 196/97	6/21/2007	4/25/2012	Apprend=3	Indet=1	324.945	0,3	46.421
A.03.01 Apprendistato per l'espletamento del diritto dovere di istruzione formazione	6/21/2007	4/25/2012	Apprend=3	Indet=1	24.783	0,0	3.540
A.03.02 Apprendistato professionalizzante	6/21/2007	4/25/2012	Apprend=3	Indet=1	819.115	0,9	117.016
A.03.03 Apprendistato per l'acquisizione di diploma o per percorsi di alta formazione	6/21/2007	4/25/2012	Apprend=3	Indet=1	2.235	0,0	319
A.03.08 Apprendistato per la qualifica professionale e per il diploma professionale	4/26/2012		Apprend=3	Indet=1	53.770	0,1	7.681
A.03.09 Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere	4/26/2012		Apprend=3	Indet=1	1.617.888	1,7	231.127
A.03.10 Apprendistato di alta formazione e ricerca	4/26/2012		Apprend=3	Indet=1	4.318	0,0	617
A.03.11 Apprendistato per la qualifica professionale e per il diploma professionale per lavoratori in mobilità	4/26/2012	1/10/2013	Apprend=3	Indet=1	394	0,0	56
A.03.12 Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere per lavoratori in mobilità	4/26/2012	1/10/2013	Apprend=3	Indet=1	2.066	0,0	295
A.03.13 Apprendistato di alta formazione e ricerca per lavoratori in mobilità	4/26/2012	1/10/2013	Apprend=3	Indet=1	30	0,0	4
A.03.14 Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere per lavoratori stagionali	4/26/2012	1/10/2013	Apprend=3	Indet=1	14.206	0,0	2.029

Prospetto 1 segue Classificazione tipologie contrattuali

Codice contratto	Descrizione contratto	Data inizio di validità	Data fine di validità	Classificazione (8 voci)	Classificazione (4 voci)	Attivazioni (valori assoluti)	Attivazioni (valori percentuali)	Attivazioni annue (media 2010-2017)
A.04.00	Lavoro domestico a tempo indeterminato	6/2/2007	1/10/2013	Domestico=4	Indet=1	1.301.372	1,4	185.910
A.04.01	Lavoro domestico a tempo determinato	6/2/2007	1/10/2013	Domestico=4	Det=2	141.542	0,1	20.220
A.04.02	Lavoro domestico	1/10/2013		Domestico=4	Indet=1 (se data fine prevista=31/12/2009); Det=2 (se data fine prevista<31/12/2009)	2.193.724	2,3	313.389
A.06.00	Lavoro interinale (o a scopo di somministrazione) a tempo indeterminato	6/2/2007	1/10/2013	Somministr=5	Indet=1	307	0,0	44
A.06.01	Lavoro interinale (o a scopo di somministrazione) a tempo determinato	6/2/2007	1/10/2013	Somministr=5	Det=2	789	0,0	113
B.01.00	Lavoro a progetto / collaborazione coordinata e continuativa	6/2/2007	2/1/2016	Autonomo/Collaboraz=6	Autonomo/Collaboraz=3	4.725.072	4,9	675.010
B.02.00	Lavoro occasionale	6/2/2007	2/1/2016	Autonomo/Collaboraz=6	Autonomo/Collaboraz=3	1.402.591	1,5	200.370
B.03.00	Collaborazione coordinata e continuativa	2/1/2016		Autonomo/Collaboraz=6	Autonomo/Collaboraz=3	961.682	1,0	137.383
L.01.00	Associazione in partecipazione a tempo indeterminato	6/2/2007	1/10/2013	Autonomo/Collaboraz=6	Autonomo/Collaboraz=3	74.385	0,1	10.626
L.01.01	Associazione in partecipazione a tempo determinato	2/25/2008	1/10/2013	Autonomo/Collaboraz=6	Autonomo/Collaboraz=3	59.583	0,1	8.512
L.02.00	Associazione in partecipazione	1/10/2013		Autonomo/Collaboraz=6	Autonomo/Collaboraz=3	63.770	0,1	9.110
M.01.00	Contratto di agenzia a tempo indeterminato	5/26/2008	1/10/2013	Autonomo/Collaboraz=6	Autonomo/Collaboraz=3	21.404	0,0	3.058
M.01.01	Contratto di agenzia a tempo determinato	5/26/2008	1/10/2013	Autonomo/Collaboraz=6	Autonomo/Collaboraz=3	6.736	0,0	962
M.02.00	Contratto di agenzia	1/10/2013		Autonomo/Collaboraz=6	Autonomo/Collaboraz=3	27.814	0,0	3.973
G.01.00	Lavoro nello spettacolo a tempo indeterminato	6/2/2007	1/10/2013	Spettacolo=7	Altro=4	21.818	0,0	3.117
G.02.00	Lavoro nello spettacolo a tempo determinato	6/2/2007	1/10/2013	Spettacolo=7	Altro=4	1.460.769	1,5	208.681
G.03.00	Lavoro autonomo nello spettacolo	3/15/2009		Spettacolo=7	Altro=4	1.761.974	1,8	251.711
A.05.00	Lavoro intermittente a tempo indeterminato	6/2/2007	1/10/2013	Altro=8	Altro=4	529.429	0,6	75.633
A.05.01	Lavoro intermittente a tempo determinato	6/2/2007	1/10/2013	Altro=8	Altro=4	1.523.685	1,6	217.669
A.05.02	Lavoro intermittente	1/10/2013		Altro=8	Altro=4	2.386.212	2,5	340.887
C.01.00	Tirocinio	6/2/2007		Altro=8	Altro=4	0	0,0	0
C.02.00	Tirocinio estivo di orientamento	6/2/2007	3/15/2009	Altro=8	Altro=4	0	0,0	0
C.03.00	Lavoro o attività socialmente utile (Isu - asu)	6/2/2007		Altro=8	Altro=4	0	0,0	0
C.04.00	Contratti di borsa lavoro e altre work experiences	1/10/2014		Altro=8	Altro=4	0	0,0	0
H.02.00	Lavoro congiunto in agricoltura	1/7/2015		Altro=8	Altro=4	34.932	0,0	4.990

Professione e competenza

Attualmente nelle Co la variabile qualifica professionale viene assegnata al lavoratore all'atto dell'assunzione⁹, secondo la classificazione ufficiale delle professioni Istat CP2011¹⁰, che aggiorna la precedente versione (CP2001) considerando le novità introdotte dalla International Standard Classification of Occupations (ISCO-08). Prima del 12 febbraio 2012 veniva invece utilizzata la classificazione CP2001¹¹. Per ricodificare dalla vecchia alla nuova classificazione, per tutti gli eventi precedenti a quella data, è stata utilizzata una tabella di raccordo dal codice CP2001 al codice CP2011 fornita dall'Istat ai Mlps.

La professione è definita come un insieme di attività lavorative concretamente svolte da un individuo che richiama conoscenze e competenze. Per la definizione dei livelli di competenza, impiegati nei capitoli 5 e 6, a seguito della trascodifica della professione dalla classificazione CP2011 a quella internazionale ISCO-08, è stata utilizzata la classificazione ILO che riclassifica in quattro livelli di competenze (Alto=4; Medio-Alto=3; Medio=2; Basso=1) i grandi gruppi professionali ISCO-08¹². La relazione tra i nove maggiori gruppi ISCO-08 e i quattro livelli di competenza è riassunta nel Prospetto 2.

Prospetto 2 Raccordo dei principali gruppi ISCO-08 ai livelli di competenze

Grandi gruppi professionali ISCO-08	Gruppi	Livelli di competenza
1 - Legislatori, imprenditori e alta dirigenza	1.1 - Membri dei corpi legislativi e di governo, dirigenti ed equiparati dell'amministrazione pubblica, nella magistratura, nei servizi di sanità, istruzione e ricerca e nelle organizzazioni di interesse nazionale e sovranazionale	4
	1.2 - Imprenditori, amministratori e direttori di grandi aziende	4
	1.3 - Imprenditori e responsabili di piccole aziende	3
2 - Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione		4
3 - Professioni tecniche		3
4 - Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio		
5 - Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi		
6 - Artigiani, operai specializzati e agricoltori		2
7 - Conducenti di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli		
8 - Professioni non qualificate		1
9 - Forze armate	9.1 - Ufficiali delle Forze armate	4
	9.2 - Sergenti, sovrintendenti e marescialli delle Forze armate	2
	9.3 - Truppa delle Forze armate	1

⁹ In caso di apprendistato deve essere inserita la qualifica professionale che consegnerà l'apprendista al termine del periodo di formazione.

¹⁰ <https://www.istat.it/it/archivio/18132>

¹¹ Poiché la classificazione adottata dipende dalla data di invio della comunicazione, per tutti i rapporti avviati prima dell'entrata a regime del sistema telematico delle Co, per gli eventi comunicati prima della data del 12 febbraio 2012 è stata assegnata la classificazione CP2001 altrimenti CP2011.

¹² Tale riclassificazione è stata mutuata da <https://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/isco08/index.htm> nello specifico ISCO-08 Part 1: *Introductory and methodological notes*

Integrazione del titolo di studio da fonti Istat

Nel capitolo 3 la sovra/sottoistruzione è stata codificata come una variabile dicotomica preferendo utilizzare i dati sui titoli di studio da fonte Istat e non Co¹³. Nell'analisi sono stati considerati unicamente i rapporti di lavoro ritenuti relativamente stabili (ovvero i contratti aperti ma non conclusi nel corso dell'anno, i contratti a tempo indeterminato aventi la durata minima di 6 mesi, i contratti di durata superiore ai 12 mesi a prescindere dalla tipologia di contratto) stipulati dalle imprese con almeno un addetto. I dati utilizzati provenienti dalle Co sono stati abbinati con il Registro degli occupati dipendenti-Asia Occupazione Istat che riporta il titolo di studio di ogni lavoratore. Tale titolo di studio è il risultato di una procedura che integra il titolo di studio rilevato al Censimento della popolazione 2011 con l'aggiornamento proveniente dalla Base informativa su istruzione e titoli di studio (BIT). La BIT prodotta dall'Istat, si configura come un registro che integra in modo longitudinale i microdati amministrativi di fonte Miur opportunamente trattati e contiene informazioni sui percorsi di studio e sui titoli conseguiti nel territorio italiano.

I rapporti di lavoro relativamente stabili sono stati utilizzati per determinare, per ogni anno e classe professionale, il valore modale dei titoli di studio dei lavoratori. Un individuo è considerato in una situazione di sovra-istruzione o sotto-istruzione quando il suo titolo di studio è, rispettivamente, superiore o inferiore al valore modale detenuto dagli individui assunti nello stesso anno e nella medesima classe professionale (quest'ultima individuata secondo la classificazione CP2011 a 2 digit); diversamente, il lavoratore è considerato pari istruito.

¹³ Da analisi svolte dal Gruppo di lavoro tecnico nelle quali è stata posta a confronto la variabile titolo di studio nella fonte Co e nell'indagine Rfl è emerso che la variabile riportata nelle Co presenta alcune criticità. Tra queste: la tendenza da parte del datore di lavoro di comunicare un titolo di studio dedotto dalla professione; la mancanza di obbligo di comunicazione del titolo di studio per la popolazione straniera. Per tale ragione, al momento, è preferibile utilizzare la variabile titolo di studio proveniente da altre fonti come quella Miur, rielaborate dall'Istat, in quanto più pertinente.

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 certifi-

cato medico, o una segnalazione di altro tipo (per esempio, a mezzo stampa). Riferimenti normativi: DPR 1124/1965, art. 53, art. 112.

Disallineamento formativo (Sovraistruzione/sottoistruzione, Co-Istat – Cap.3): quota percentuale degli individui sovra/sottoistruiti rispetto al numero degli assunti. In particolare un assunto è sovraistruito o sottoistruito se il titolo conseguito dall'individuo è, rispettivamente, superiore o inferiore a quello modale (cioè più frequente) detenuto dagli individui assunti nello stesso anno e nella medesima classe professionale (quest'ultima individuata secondo la classificazione CP2011 a 2 digit).

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

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

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

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

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

Forze di lavoro potenziali (Rfl): inattivi tra 15 e 74 anni che presentano almeno una delle seguenti caratteristiche:

- non hanno cercato un lavoro nelle ultime quattro settimane, ma sono disponibili a iniziare a lavorare entro due settimane dall'intervista;
- hanno cercato un lavoro nelle ultime quattro settimane, ma non sono disponibili a iniziare a lavorare entro due settimane dall'intervista.

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

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

Indennizzo in rendita a superstiti: è l'indennizzo nella forma di rendita che spetta ai familiari superstiti del lavoratore assicurato quando il decesso del lavoratore è conseguenza (immediata o meno) di un infortunio o malattia professionale.

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'invalidità 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 UNIFI-

CATO 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 generale 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 oc-

casionale 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.