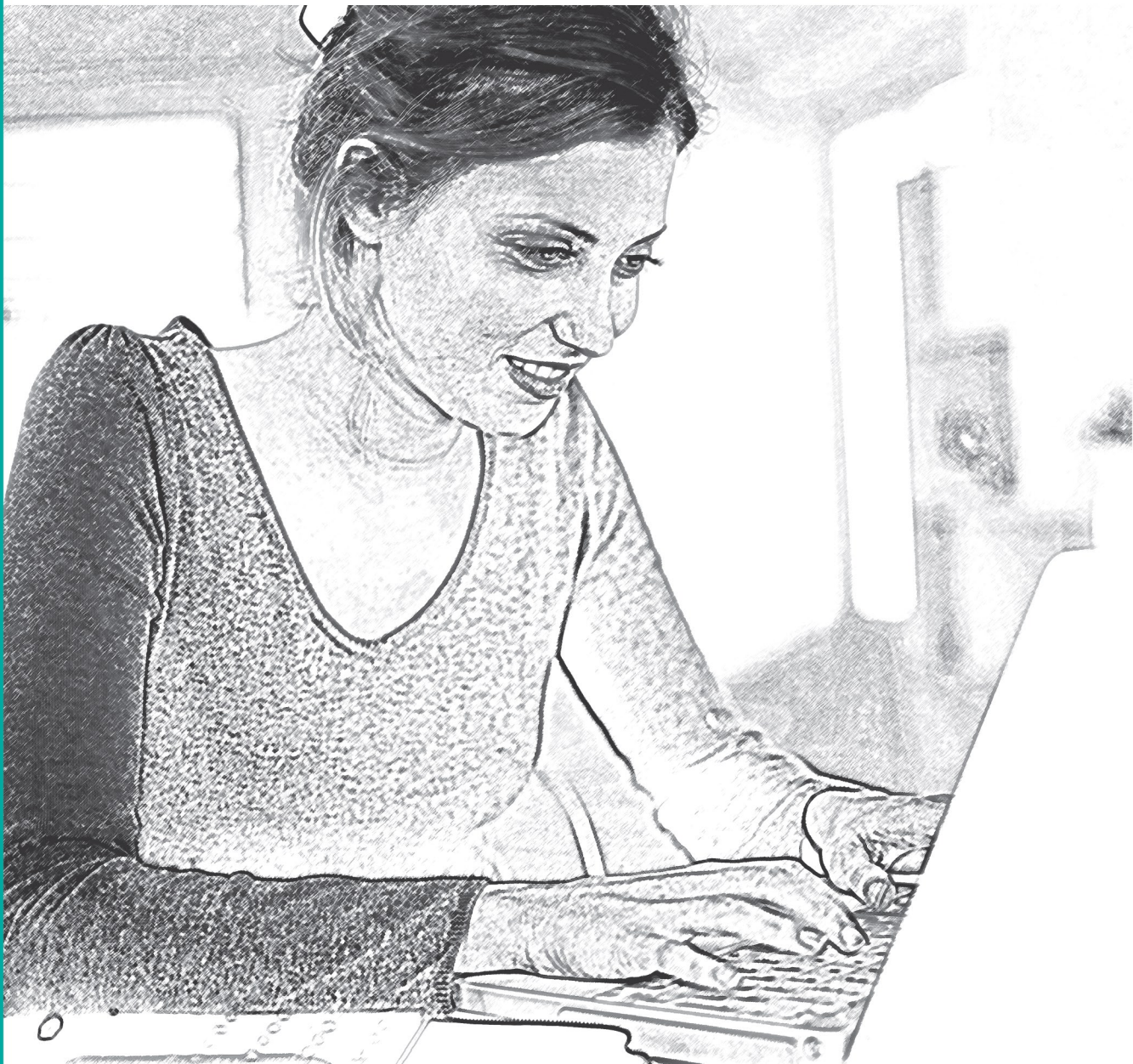


XVIII RAPPORTO ANNUALE
Luglio 2019





Istituto Nazionale Previdenza Sociale

XVIII RAPPORTO ANNUALE

L'INPS AL SERVIZIO DEL PAESE



Indirizzo

Via Ciro il Grande, 21
00144 Roma - Italia

Telefono

+39 0659051

Sito internet

<https://www.inps.it>

Tutti i diritti riservati.

E' consentita la riproduzione
a fini didattici e non commerciali,
a condizione di citare la fonte.

ISSN 2611-5670 (stampa)

ISSN 2611-3619 (on line)

Grafica e stampa a cura di:

Evoluzione Stampa S.r.l.

Via Monti Parioli, 28

00197 ROMA

Stampato nel mese di luglio 2019

INDICE GENERALE

PREFAZIONE

PARTE I - L'OCCUPAZIONE: DINAMICA CONGIUNTURALE E ASPETTI STRUTTURALI **13**

STAGNAZIONE CONGIUNTURALE E RIFLESSI SUL MERCATO DEL LAVORO 15

GLI ASSICURATI INPS: CONSISTENZA, MUTAMENTI, EFFETTI SULLA CONTRIBUZIONE 19

- Quadro generale: gli assicurati crescono 19
- La dinamica dei redditi e dei contributi sociali e le relative determinanti 23

IL LAVORO DIPENDENTE: LE CARATTERISTICHE DELLA CRESCITA 29

- I dipendenti delle imprese private extra-agricole e delle istituzioni pubbliche: caratteristiche anagrafiche, transizioni contrattuali, movimenti da e verso altra collocazione, retribuzioni 29
- Gli operai agricoli 46
- I lavoratori domestici 48
- L'accesso agli interventi di sostegno al reddito in favore dei disoccupati: dimensioni, caratteristiche dei beneficiari 54

PARTE II - IMPRESE, DOMANDA DI LAVORO E AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE **65**

GLI ATTORI DELLA DOMANDA DI LAVORO 67

LA DOMANDA DI LAVORO: IL RITORNO DEL TEMPO INDETERMINATO 68

RILEVANZA, DINAMICA E DISTRIBUZIONE DELLE AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE 84

PRIMI ELEMENTI PER UN BILANCIO DELL'ESONERO TRIENNALE 90

PARTE III - DISTRIBUZIONE PERSONALE E FUNZIONALE DEL REDDITO: IL CASO ITALIANO	99
INTRODUZIONE	101
LA QUOTA DEL LAVORO IN ITALIA E NELLE ECONOMIE AVANZATE	102
• Disuguaglianze salariali, cambiamento tecnologico, istituzioni, quota del lavoro	106
LE TENDENZE DI LUNGO PERIODO DELLA DISTRIBUZIONE PERSONALE DEI REDDITI INDIVIDUALI DA LAVORO IN ITALIA	109
• L'evoluzione delle disuguaglianze per i lavoratori dipendenti del settore privato	110
• Differenze fra gruppi di lavoratori in termini di età, genere, qualifica, luogo di lavoro, settore	118
• Analisi delle dinamiche di disuguaglianza all'interno degli archivi dei collaboratori e professionisti	124
DETERMINANTI DELLE DISUGUAGLIANZE: ALCUNI APPROFONDIMENTI	128
• L'andamento dei "top earners" nel caso dei lavoratori dipendenti	128
• Differenziali salariali ed eterogeneità d'impresa	134
• La dinamica della produttività e i salari	138
EVOLUZIONE DELLA QUOTA DEI REDDITI DA LAVORO IN ITALIA NEI DATI DI CONTABILITÀ NAZIONALE	144
• Il declino della quota salari: 1970-2000	144
• L'aumento della quota del lavoro: 2000-2018	148
• La quota del lavoro e la concentrazione delle imprese nel mercato: alcune evidenze con micro dati	150
CONCLUSIONI	156
RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI	159
APPENDICE ALLA PARTE III	164
PARTE IV - INPS: ESPERIENZE, EVOLUZIONI E PROSPETTIVE	173
INTRODUZIONE	175
L'INPS COME SOGGETTO DI RACCORDO DEL MERCATO DEL LAVORO: CONTRATTAZIONE COLLETTIVA, SALARIO MINIMO E PIATTAFORMA PER IL LAVORO OCCASIONALE	175
• I Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro: il progetto CNEL-INPS	175
• Le proposte normative in discussione sul salario minimo	181
• La piattaforma per le prestazioni di lavoro occasionale	192

IL CONTRASTO ALLA POVERTÀ: REDDITO E PENSIONE DI CITTADINANZA	195
• Reddito e pensione di cittadinanza	197
• L' avvio del reddito e della pensione di cittadinanza: impatti	202
• Attività in corso e futuri sviluppi del reddito di cittadinanza	204
• Modifica dell'ISEE corrente e ampliamento delle fattispecie per cui può essere richiesto	205
L'ACCESSO ALLA PENSIONE	206
• Pensione "quota 100"	211
• Opzione donna 2019	215
• Il pensionamento anticipato per blocco dell'adeguamento alla speranza di vita	218
NOVITÀ SU PROFILI PROFESSIONALI DELL'INPS E BILANCIO	221
• Nuovi profili professionali	221
• Le dimensioni dei risultati finanziari ed economico-patrimoniali	224
• Performance	228
• I costi di gestione e i risparmi trasferiti al bilancio dello stato per riduzione spese di funzionamento	230
• Razionalizzazione logistica e ottimizzazione degli spazi	231
APPENDICE	235
PREMESSA	237
1 LE MACRODIMENSIONI DELLE ATTIVITÀ ISTITUZIONALI	239
2 L'IMPATTO DELL'INPS SUL SISTEMA SOCIO-ECONOMICO NAZIONALE	243
3 LE PRINCIPALI VOCI DI BILANCIO	247
4 LE PRESTAZIONI PENSIONISTICHE	259
5 LE PRESTAZIONI A SOSTEGNO DEL REDDITO, DELLA FAMIGLIA, DEL LAVORO DI CURA E DI CONTRASTO DELLA POVERTÀ	283
6 LA VIGILANZA, L'ACCERTAMENTO E LA VERIFICA AMMINISTRATIVA, L'ACCERTAMENTO E LA GESTIONE DEL CREDITO, LA GESTIONE DEL CONTENZIOSO	303
7 OSSERVATORIO SULLE IMPRESE E I LAVORATORI	313



PREFAZIONE

DISUGUAGLIANZE E INIQUITÀ SOCIALI. SFIDE FUTURE

L'Inps rappresenta da oltre quattro generazioni il garante della coesione sociale del nostro Paese, tra gli individui e tra le generazioni. Attraverso la solidarietà economica garantita dal patto assicurativo e dal patto solidaristico universale, salvaguarda le tutele previdenziali e assistenziali ai cittadini che si trovano ad affrontare le incertezze e i rischi della vita. Si tratta di rischi non assicurabili dal mercato. Anzi molto spesso sono causati dai fallimenti di mercato. Eventi quali la malattia, l'invalidità, la disoccupazione ovvero quelle condizioni della persona che ne possono pregiudicare temporaneamente o definitivamente la partecipazione al mercato del lavoro e possono far cadere i cittadini in uno stato di bisogno o di povertà rischiando di determinarne l'esclusione sociale.

L'Inps nei suoi oltre 120 anni di storia ha ricoperto questo ruolo delegato dallo Stato, interpretando e implementando l'articolo 3 della Costituzione, secondo il quale: "Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali. E' compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese."

L'Inps ha accompagnato l'evoluzione dello stato sociale italiano attraverso i passaggi epocali della nostra storia nazionale: la trasformazione delle istituzioni dalla forma monarchica a quella repubblicana, gli eventi tragici in tempo di pace e di guerra, la trasformazione del sistema produttivo da agricolo-industriale alla nuova economia dei servizi, ed anche la recente crisi economica iniziata nel 2009.

L'Inps ha assistito a questa evoluzione dello stato sociale accompagnando la graduale istituzionalizzazione delle forme embrionali di solidarietà, le Società operaie di mutuo soccorso ottocentesche frutto della mutualità spontanea tra lavoratori senza il coinvolgimento dello Stato. Poi, con il sempre maggiore coinvolgimento dello Stato, Inps è divenuto il principale attore e garante del patto sociale e intergenerazionale, tra generazioni di lavoratori, tra cittadini ricchi e poveri della Società.

Questo ruolo svolto dall'Inps garantisce la coesione sociale e la tenuta delle istituzioni democratiche che sono legittimate proprio dalla capacità dello Stato di fornire risposte ai vecchi bisogni e interpretare quelli più recenti, generati dalle contraddizioni dell'economia del XXI secolo. La recente crisi economica ha spinto il legislatore a posizionare sempre di più l'Inps verso l'assistenza sociale. Strumenti recenti quali l'Ape sociale, la Naspi, il Rei ed oggi il Reddito di Cittadinanza sono la rappresentazione plastica di questo posizionamento. Ma non sono gli unici. Insieme alla assistenza per la non auto-sufficienza, l'invalidità, i vari strumenti di integrazione

al minimo pensionistico, l'assegno sociale e tutti gli strumenti della cosiddetta Gestione Interventi Assistenziali (GIAS) costituiscono una parte importantissima del bilancio dell'Istituto, in funzione assistenziale. Certamente il bilancio dell'Istituto è unico, e anche l'Istituto deve mantenere la sua unità; ma una riflessione anche solo di trasparenza contabile è necessaria al fine di rendere edotti cittadini, opinion leader oltre che legislatori e policy maker, della reale spesa pensionistica e di quella assistenziale finanziata non con i contributi dei lavoratori ma con la fiscalità generale e con i trasferimenti dello Stato. Ciò al fine di evitare allarmismi circa la sostenibilità del nostro sistema pensionistico, che è solido, e al fine di rendere maggiormente comprensibili i confronti internazionali in tema di pensioni.

Le sfide che il Paese ha davanti in tema di lavoro e pensioni si chiamano basso tasso di occupazione, economia informale ed evasione contributiva, fenomeni criminali come il caporalato, declino demografico, crisi migratoria, competizione globale, concorrenza internazionale, dumping sociale, deflazione salariale, disuguaglianze e maggiore polarizzazione tra ricchi e poveri, trasformazione produttiva, innovazione tecnologica, riduzione dei tempi di lavoro, intensificazione del lavoro, cambiamento climatico, frammentazione e internazionalizzazione delle carriere. Molte di queste sfide, inclusa la modernizzazione e l'integrazione delle forme di welfare, dovranno essere affrontate a livello Europeo.

Quest'anno il Rapporto annuale dell'Inps è dedicato all'analisi delle disuguaglianze prodotte dalla "Grande recessione". Nel primo capitolo, si analizzano i riflessi sul mercato del lavoro prodotti dalla stagnazione dando conto degli effetti redistributivi derivanti dalla ricomposizione delle forme contrattuali. Si descrive una inversione di tendenza del fenomeno della precarizzazione del lavoro con un aumento considerevole di contratti a tempo indeterminato e di trasformazioni, anche se rimangono problemi quali il *part time* involontario, la sempre più elevata polarizzazione della distribuzione dei redditi da lavoro ai suoi estremi rappresentati dai percettori di bassi salari e dai top *earners*. Si analizzano, inoltre, gli effetti degli interventi normativi di contrasto al fenomeno della precarizzazione fino a quelli più recenti rappresentati dall'entrata in vigore del "Decreto Dignità". Nel secondo capitolo, si offre una analisi dettagliata delle caratteristiche delle imprese assicurate e della dinamica delle preferenze contrattuali che caratterizzano la domanda di lavoro. Si esaminano, inoltre, gli effetti sull'occupazione delle misure di agevolazione contributiva introdotte negli ultimi quattro anni: l'esonero triennale 2015, l'esonero biennale 2016, l'esonero strutturale per i giovani, il programma "Garanzia giovani". Nel terzo capitolo, viene analizzato il fenomeno delle disuguaglianze salariali e degli andamenti della labour share, la quota dei redditi da lavoro in rapporto al Pil, in un contesto di lungo periodo nel tentativo di coglierne gli andamenti e le ragioni strutturali. Il quarto capitolo, infine, rendiconta lo sforzo dell'Istituto per l'erogazione dei servizi previdenziali e di quelli assistenziali compreso quello relativo all'introduzione delle misure più recenti quali il Reddito di Cittadinanza e l'anticipo pensionistico (c.d. "Quota cento") che hanno assorbito una quota importante della forza lavoro dell'Inps anche a causa dei tempi di attuazione strettissimi. Infine, insieme ad un esame delle iniziative legislative aventi ad oggetto il salario minimo legale, viene documentata l'attività del lavoro congiunto tra Inps e Cnel su distribuzione, concentrazione e caratteristiche della rappresentatività dei

Ccnl finalizzato ad avere strumenti di controllo a tutela dei diritti previdenziali dei lavoratori.

Queste sono le sfide che abbiamo affrontato. Per quelle che ci aspettano, nei giorni scorsi, dopo anni di restringimenti del proprio organico, l'Inps ha accolto circa 3.500 giovani, nuove leve alle quali diamo il nostro caloroso benvenuto, e che ci accompagneranno, con la loro energia e le loro competenze, nei prossimi anni per continuare a garantire quella protezione sociale, il Welfare degli Italiani, di cui il Paese ha bisogno. Sicuro che queste giovani ragazze e ragazzi sapranno raccogliere il testimone di quella ricchezza di valori di solidarietà e la grande funzione sociale rappresentati dall'Inps e di cui è permeata l'intera società italiana, auguro a tutti una buona lettura.

Viva la Repubblica e l'Amministrazione al servizio dei cittadini italiani.

Roma, 10 luglio 2019

IL PRESIDENTE
Pasquale Tridico

AVVERTENZE

- Salvo diversa indicazione, i dati presentati nel Rapporto derivano da elaborazioni degli uffici dell'Istituto sulla base degli archivi Inps.
- Eventuali mancate quadrature nei totali possono derivare dagli arrotondamenti effettuati.

PARTE I

L'OCCUPAZIONE: DINAMICA CONGIUNTURALE
E ASPETTI STRUTTURALI

STAGNAZIONE CONGIUNTURALE E RIFLESSI SUL MERCATO DEL LAVORO	15
GLI ASSICURATI INPS: CONSISTENZA, MUTAMENTI, EFFETTI SULLA CONTRIBUZIONE	19
• Quadro generale: gli assicurati crescono	19
• La dinamica dei redditi e dei contributi sociali e le relative determinanti	23
IL LAVORO DIPENDENTE: LE CARATTERISTICHE DELLA CRESCITA	29
• I dipendenti delle imprese private extra-agricole e delle istituzioni pubbliche: caratteristiche anagrafiche, transizioni contrattuali, movimenti da e verso altra collocazione, retribuzioni	29
• Gli operai agricoli	46
• I Lavoratori domestici	48
Box 1 - Le acquisizioni di cittadinanza italiana	
• L'accesso agli interventi di sostegno al reddito in favore dei disoccupati: dimensioni, caratteristiche dei beneficiari	54

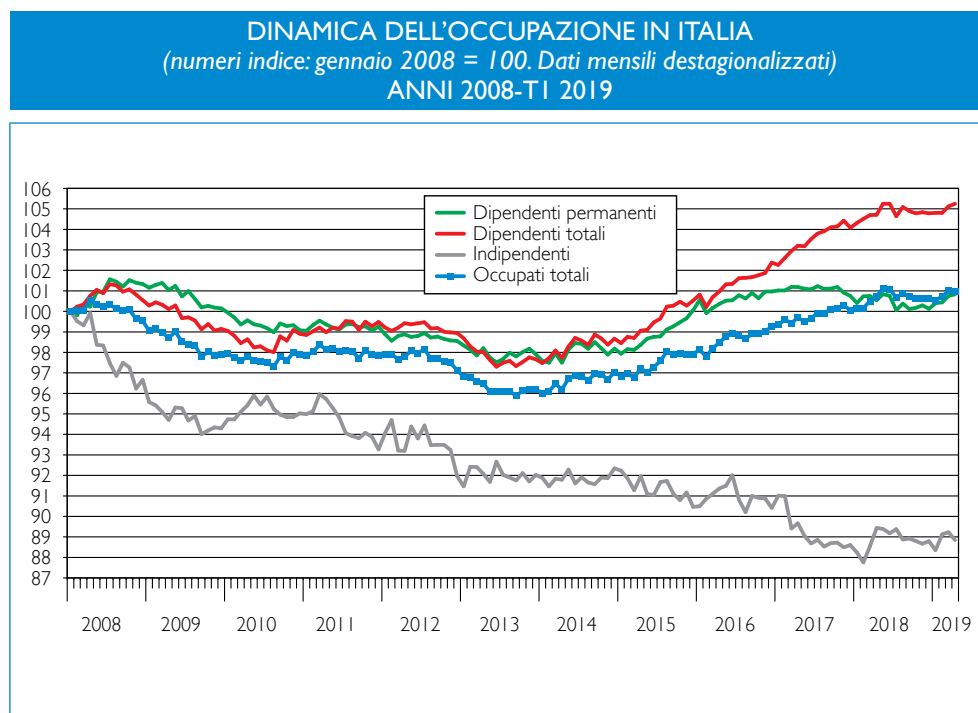


STAGNAZIONE CONGIUNTURALE E RIFLESSI SUL MERCATO DEL LAVORO

Gli indici di crescita dell'economia italiana nel corso dell'ultimo anno hanno evidenziato un netto e progressivo indebolimento della domanda; la variazione congiunturale del PIL è risultata nulla nel secondo trimestre del 2018 e negativa nei due trimestri successivi, in entrambi i casi per $-0,1\%$. Il rimbalzo registrato nel primo trimestre 2019 ($+0,1\%$) non è stato sufficiente a riportare in positivo, su base annua, l'andamento del PIL e la crescita acquisita per il 2019 è pari a zero. Le previsioni disponibili indicano il persistere nei prossimi trimestri di un trend sul filo tra stagnazione e recessione.

Questa dinamica della congiuntura non si è riflessa nei macro-indicatori del mercato del lavoro, positivamente intonati. Ciò può essere dovuto a fisiologici ritardi nei tempi di reazione del mercato del lavoro alla congiuntura destinati a manifestarsi nei prossimi trimestri, oppure a una valutazione delle imprese intesa a mantenere gli organici aziendali scommettendo su un'ipotesi di transitorietà della stagnazione-recessione¹.

Figura I.1



Fonte: elaborazione su dati Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

Secondo i dati destagionalizzati Istat della Rilevazione campionaria sulle forze di lavoro, la lunga fase di recupero dei livelli occupazionali iniziata nel 2014 si è arrestata nella primavera del 2018, quando è stato toccato il valore massimo con 23,3 milioni di occupati (a maggio e giugno). Successivamente si sono registrate continue e modeste

¹ - In tal senso cfr. *Congiuntura Ref. Ricomporre il puzzle dei conti economici nazionali*, 3 giugno 2019.

oscillazioni appena sotto tale livello, senza chiare tendenze né di contrazione né di crescita: ciò vale sia per l'occupazione dipendente che per quella indipendente (Figura I.1).

Utilizzando anche i dati di contabilità nazionale e considerando quindi un più ampio set di misure dell'occupazione (non solo gli occupati ma anche le unità di lavoro, le ore lavorate, le posizioni di lavoro), confrontiamo quanto accaduto nella fase di grave recessione tra il quarto trimestre 2007 e il quarto trimestre 2013 con la successiva fase di ripresa proseguita, almeno per alcuni indicatori, fino al primo trimestre 2019 (Tavola I.1)².

Tavola I.1

PRINCIPALI DATI SULL'OCCUPAZIONE IN ITALIA							
PERIODO T4 2007-TI 2019 (valori assoluti in migliaia)							
	Picco Pre-crisi	Limite inferiore	Situazione attuale	Variazione TI 2019 /T4 2007		Variazione TI 2019 /T4 2013	
	T4 - 2007	T4 - 2013	TI - 2019	Assolute	%	Assolute	%
A. CONTABILITÀ NAZIONALE (dati destagionalizzati)							
DIPENDENTI							
Occupati	18.832	18.008	19.351	519	2,8%	1.343	7,5%
Unità di lavoro	17.421	15.968	17.268	-153	-0,9%	1.300	8,1%
Posizioni lavorative	20.277	19.064	20.450	173	0,9%	1.386	7,3%
Ore lavorate	7.771.027	7.051.857	7.715.239	-55.788	-0,7%	663.382	9,4%
INDIPENDENTI							
Occupati	6.647	6.247	6.025	-622	-9,4%	-222	-3,6%
Unità di lavoro	7.755	7.243	7.016	-739	-9,5%	-227	-3,1%
Posizioni lavorative	9.382	8.849	8.553	-829	-8,8%	-296	-3,3%
Ore lavorate	3.778.858	3.373.091	3.279.090	-499.768	-13,2%	-94.001	-2,8%
TOTALE							
Occupati	25.479	24.255	25.376	-103	-0,4%	1.122	4,6%
Unità di lavoro	25.176	23.211	24.284	-892	-3,5%	1.073	4,6%
Posizioni lavorative	29.659	27.913	29.003	-656	-2,2%	1.090	3,9%
Ore lavorate	11.549.885	10.424.949	10.994.329	-555.56	-4,8%	569.380	5,5%
B. INDAGINE SULLE FORZE DI LAVORO (dati trimestrali non destagionalizzati)							
DIPENDENTI							
Totale	17.114	16.711	17.731	617	3,6%	1.020	6,1%
di cui: tempo deter.	2.250	2.187	2.828	578	25,7%	641	29,3%
quota % su tot. dip.	13,1%	13,1%	15,9%				
di cui: part time	2.469	3.204	3.614	1.145	46,4%	410	12,8%
quota % su tot. dip.	16,9%	19,2%	20,4%				
INDIPENDENTI	5.909	5.508	5.286	-623	-10,5%	-222	-4,0%
TOTALE	23.023	22.219	23.017	-6	0%	798	3,6%
Tasso di occupazione 20-64 anni	62,9%	59,8%	62,6%				

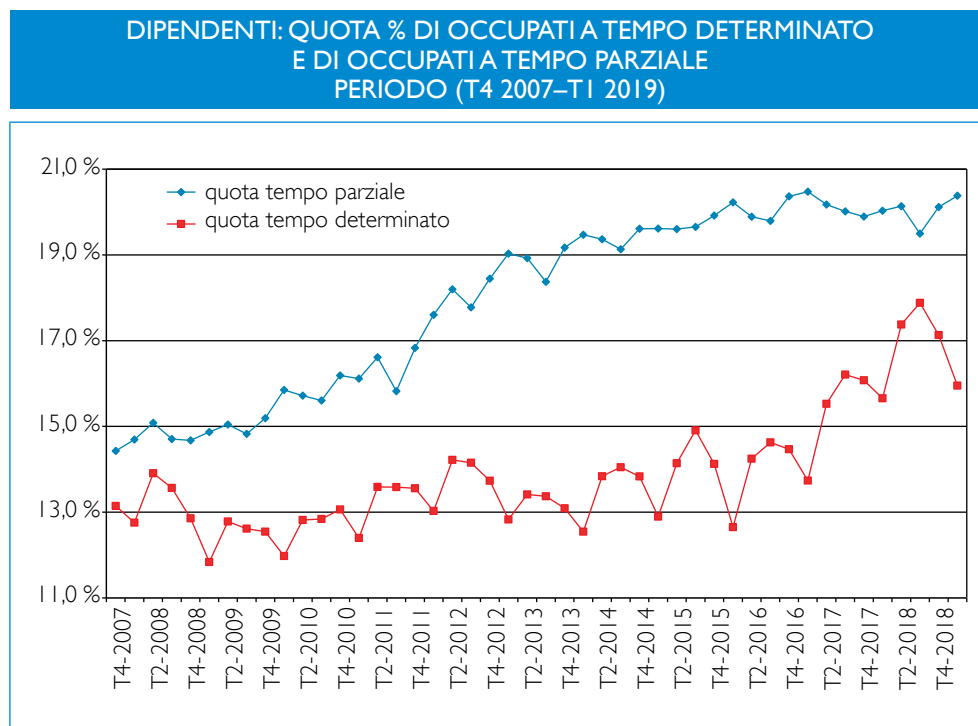
Fonte: elaborazione su dati Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

² - Secondo i dati destagionalizzati di contabilità nazionale il picco per gli occupati è stato raggiunto nel secondo trimestre 2018 mentre per gli altri indicatori - unità di lavoro, posizioni lavorative, ore lavorate - il livello massimo post 2013 è stato raggiunto nel primo trimestre 2019.

Il bilancio di questo lungo e difficile decennio può essere così sintetizzato:

- il recupero dei livelli pre-crisi è stato pressoché conseguito con riferimento al numero di occupati, mentre la distanza rimane tuttora significativa per le unità di lavoro (-3,5%) e per le ore lavorate (-4,8%);
- la ripresa è stata nettamente trainata dalla crescita dei dipendenti mentre la flessione degli indipendenti risulta pressoché continua;
- all'interno del lavoro dipendente una tendenza di grande rilievo è costituita dalla crescita consistente (in larga misura prevalentemente involontaria) del *part time*: attualmente questa tipologia di orario coinvolge circa il 20% degli occupati contro il 15% del 2008;
- i rapporti di lavoro a tempo determinato, dopo un lungo periodo in cui hanno oscillato attorno al 14%, tra il 2017 e il 2018 hanno evidenziato una rapida crescita, incentivata anche dalle restrizioni normative attivate al riguardo di altre tipologie di rapporti di lavoro (collaborazioni, voucher): la quota di occupati a tempo determinato nel 2018 ha raggiunto il 17%. Nel primo trimestre 2019 è scesa al 15,9%, per effetto, oltre che del consueto andamento ciclico, anche della normativa specifica varata nel 2018³ (Figura 1.2).

Figura 1.2



Fonte: elaborazione su dati Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

3 - Il decreto legge n. 87 del 12 Luglio 2018 ("Decreto Dignità"), convertito in agosto dalla L. 96/2018, si applica ai contratti a tempo determinato stipulati successivamente alla data di entrata in vigore del decreto nonché alle proroghe e ai rinnovi a partire dal 1° novembre 2018. Schematicamente: la durata massima dei contratti è ridotta da 36 a 24 mesi, il numero massimo di proroghe da 5 a 4, sono reintrodotti le causali per durate superiori ai 12 mesi e innalzati gli oneri sociali in caso di rinnovo.

L'apparente contraddizione tra un recupero pressoché pienamente avvenuto nel numero di occupati a fronte di livelli di unità di lavoro, ore lavorate e PIL in termini reali ancora inferiori a quelli del 2007 si spiega tenendo conto soprattutto del forte incremento, già ricordato, del *part time* e secondariamente della flessione delle ore medie lavorate che ha interessato gli stessi occupati *full time*, sia dipendenti che indipendenti⁴.

Questo quadro generale del mercato del lavoro italiano e dell'evoluzione della struttura occupazionale può essere utilmente esplorato e dettagliato analizzando i dati amministrativi Inps. Infatti il complesso degli assicurati Inps⁵ rappresenta un'ottima *proxy* del totale dell'occupazione regolare: rimangono esclusi da tale perimetro solamente i professionisti iscritti alle Casse previdenziali degli ordini professionali⁶ e i pochi segmenti di lavoro autonomo esentati da ogni contribuzione a fini previdenziali (lavoro autonomo occasionale ecc.). Si può pertanto stimare che gli assicurati all'Inps rappresentino circa il 95% degli occupati regolari⁷ in Italia: è dunque interessante e rilevante analizzarne la composizione e le dinamiche che ne determinano l'incessante modificazione.

4 - Secondo la rilevazione Istat sulle forze di lavoro le ore medie lavorate dagli occupati *full time* sono passate da 41 nel 2008 a 40 nel 2018: a parità di ogni altra condizione ciò giustifica una contrazione delle ore lavorate del 2,6%. In particolare la quota di occupati che lavora 40 ore e più è scesa dal 54% del 2008 al 49% del 2014-2015, per poi risalire fino al 52% nel 2018.

5 - L'insieme di seguito analizzato è ottenuto con una complessa integrazione, costruita ad hoc, di tutte le diverse gestioni previdenziali di lavoro dipendente e autonomo.

6 - Sui liberi professionisti, pari a circa 1,4 milioni, cfr. Osservatorio delle libere professioni, Rapporto 2018 sulle libere professioni in Italia, ottobre 2018 (<http://www.Confprofessioni.eu>).

7 - L'assicurazione all'Inps non è garanzia di assoluta regolarità ed effettività dei rapporti di lavoro denunciati. Ma quantomeno è indice di rapporti di lavoro noti all'amministrazione e quindi, per definizione, non totalmente irregolari. I rapporti di lavoro regolarmente denunciati ai quali non corrisponde alcun contenuto di lavoro esistono ma si possono considerare quantitativamente marginali: la loro esistenza non è tale da alterare il significato delle dinamiche analizzate.

GLI ASSICURATI INPS: CONSISTENZA, MUTAMENTI, EFFETTI SULLA CONTRIBUZIONE

QUADRO GENERALE: GLI ASSICURATI CRESCONO

Nel 2018 gli assicurati Inps sono aumentati dello 0,5% raggiungendo la consistenza di 25,3 milioni di lavoratori (Tavola I.2); nel 2017 la variazione era risultata nulla dovendo scontare il restringimento del perimetro degli assicurati determinato dalla revisione del lavoro accessorio pagato a voucher⁸.

Tavola I.2

LAVORATORI ASSICURATI INPS, PER CARATTERISTICHE ANAGRAFICHE¹ ANNI 2016-2018 (valori assoluti in migliaia)

	2016	2017	2018	Var. %	
				2017/2016	2018/2017
TOTALE²	25.224	25.223	25.339	-0,0%	0,5%
Maschi	14.273	14.288	14.374	0,1%	0,6%
Femmine	10.951	10.935	10.965	-0,1%	0,3%
Distribuzione per Paese di nascita					
Ue a I5 e Paesi altamente sviluppati ³	21.976	21.931	21.960	-0,2%	0,1%
Altri Ue	919	890	871	-3,1%	-2,1%
Extra Ue	2.329	2.402	2.508	3,1%	4,4%
Distribuzione per classe di età					
Fino a 24	1.716	1.682	1.730	-2,0%	2,9%
Da 25 a 34	4.697	4.622	4.594	-1,6%	-0,6%
Da 35 a 49	10.120	9.915	9.709	-2,0%	-2,1%
Da 50 a 64	7.835	8.087	8.325	3,2%	2,9%
65 e oltre	857	917	981	7,1%	6,9%

*aggiornamento archivi a maggio 2019

1. Si considerano solo gli assicurati per i quali nel corso dell'anno osservato sono stati versati contributi connessi ad un rapporto di lavoro a prescindere dalla sua durata (sono pertanto esclusi i proscrittori volontari e i beneficiari in quanto ex lavoratori di interventi di sostegno al reddito).

2. I totali sono basati sui dati originari e quindi non tengono conto degli effetti dell'arrotondamento.

3. Norvegia, Islanda, USA, Canada, Australia, Nuova Zelanda, Israele, Giappone, Monaco, Svizzera e altri paesi minori. Sono pure inclusi tre paesi a forte presenza di cittadini italiani ivi nati: Venezuela, Libia, Argentina.

I nati in Italia o nei Paesi Ue a I5 o comunque nei Paesi ad alto sviluppo costituiscono l'87% degli assicurati: il loro numero risulta sostanzialmente stabile. Segnali di flessione si registrano per i nati nei Paesi Ue degli allargamenti recenti (rumeni *in primis*): sono diminuiti del 3,1% nel 2017 e ancora del 2,1% nel 2018. La quota di provenienti da Paesi extra Ue continua invece a salire, passando dal 9,2% del 2016 al 9,9% del 2018.

8 - Per una documentazione analitica su questo passaggio cfr. il XVII° Rapporto Inps, Roma, 2018, pp. 41-45. Si ricorda che i voucher sono stati aboliti a marzo 2017 mentre il nuovo lavoro occasionale è divenuto operativo a partire dal mese di luglio dello stesso anno.

Importante è la dinamica per principali classi di età: nel 2018 si osserva infatti un'importante inversione di tendenza con l'incremento degli under 25 (+2,9% sul 2017). Continua la crescita, ben nota, dei lavoratori più anziani (over 49) trainata da fattori demografici e di regolamentazione dei pensionamenti: cospicuo in particolare l'incremento degli over 64 che si stanno avvicinando al milione di unità attive. Per la classe di età centrale (35-49 anni), tuttora il nerbo dell'occupazione, nel periodo analizzato vi è stata una contrazione al ritmo di circa il 2% annuo.

Gli assicurati Inps possono essere interessati, nell'arco di un anno, da una pluralità di posizioni assicurative o per sovrapposizione (es. dipendenti e prestatori di lavoro accessorio ecc.) o per successione (passaggi da lavoro dipendente a lavoro autonomo ecc.). Per classificarli univocamente è stata ricostruita per ciascuno di essi la posizione principale in ciascun anno (Tavola I.3).

Tavola I.3

**LAVORATORI ASSICURATI INPS. DISTRIBUZIONE SECONDO
LA POSIZIONE PRINCIPALE NELL'ANNO¹
ANNI 2015-2018 (valori assoluti in migliaia)**

	2015	2016	2017	2018	Var. % 2018/2017	Var. % 2018/2015
TOTALE	25.081	25.224	25.223	25.339	0,5%	1,0%
1. Indipendenti	4.211	4.161	4.104	4.045	-1,4%	-3,9%
Artigiani	1.668	1.629	1.597	1.564	-2,0%	-6,2%
Commercianti	2.102	2.094	2.069	2.045	-1,2%	-2,7%
Agricoli autonomi	441	439	438	436	-0,4%	-1,1%
2. Dipendenti	19.094	19.319	19.949	20.343	2,0%	6,5%
Dip. di imprese private non agr.	13.946	14.247	14.861	15.278	2,8%	9,5%
Operai agricoli	930	928	944	951	0,7%	2,3%
Domestici	841	817	809	794	-1,8%	-5,5%
Dipendenti pubblici	3.377	3.327	3.336	3.319	-0,5%	-1,7%
3. Altri occupati	1.776	1.745	1.169	951	-18,6%	-46,4%
Parasubordinati (collab. e profess.)	1.083	935	945	908	-3,8%	-16,1%
Voucher/nuovo lavoro occasionale	693	810	225	43	-81,0%	-93,8%
CON UN'UNICA POSIZIONE	23.109	23.183	23.590	24.109	2,2%	4,3%
1. Indipendenti	3.805	3.729	3.678	3.622	-1,5%	-4,8%
Artigiani	1.524	1.480	1.452	1.422	-2,0%	-6,7%
Commercianti	1.874	1.844	1.821	1.797	-1,3%	-4,1%
Agricoli autonomi	408	405	405	402	-0,6%	-1,5%
2. Dipendenti	17.892	18.015	18.987	19.746	4,0%	10,4%
Dip. di imprese private non agr.	12.948	13.153	14.086	14.846	5,4%	14,7%
Operai agricoli	864	859	881	892	1,3%	3,2%
Domestici	775	747	746	744	-0,3%	-4,0%
Dipendenti pubblici	3.305	3.257	3.274	3.264	-0,3%	-1,2%
3. Altri occupati	1.412	1.439	926	741	-19,9%	-47,5%
Parasubordinati (collab. e profess.)	790	719	729	703	-3,5%	-10,9%
Voucher/nuovo lavoro occasionale	622	720	197	38	-80,7%	-93,9%

CON PIÙ POSIZIONI ASSICURATIVE	1.972	2.041	1.633	1.230	-24,7%	-37,6%
1. Indipendenti	406	432	427	424	-0,8%	4,4%
Artigiani	144	148	145	142	-2,2%	-1,4%
Commercianti	229	250	248	248	-0,2%	8,3%
Agricoli autonomi	33	34	33	34	1,3%	2,7%
2. Dipendenti	1.202	1.304	962	597	-38,0%	-50,4%
Dip. di imprese private non agr.	998	1.094	775	432	-44,3%	-56,7%
Operai agricoli	66	69	63	59	-6,6%	-10,4%
Domestici	66	70	62	50	-18,8%	-23,3%
Dipendenti pubblici	72	70	62	55	-11,2%	-23,7%
3. Altri occupati	364	305	244	210	-13,8%	-42,3%
Parasubordinati (collab. e profess.)	293	216	216	205	-4,8%	-30,0%
Voucher/nuovo lavoro occasionale	71	90	28	5	-83,1%	-93,3%

I. Posizione relativa all'ultima occupazione nell'anno. Nei casi di compresenza in più categorie l'attribuzione della posizione principale si è basata sul reddito più alto.

Nel 2018 i dipendenti hanno superato i venti milioni di unità con una crescita significativa rispetto al 2017 (+2%). Particolarmente rilevante l'incremento dei dipendenti delle imprese private extra-agricole (+2,8%) i quali tra il 2015 e il 2018 sono aumentati di circa 1,3 milioni, vale a dire quasi il 10%. Decisamente più contenuta risulta la performance degli operai agricoli (+0,7% nel 2018).

Per i dipendenti pubblici, invece, si registra nel 2018 una flessione dello 0,5% (-1,7% sul 2015) e un decremento ancor più consistente è rilevato per i lavoratori domestici: -1,8% (-5,5% sul 2015).

I lavoratori autonomi, ancora superiori a 4 milioni, risultano in continua diminuzione (-1,4% sul 2017; -3,9% sul 2015), concordemente con quanto segnalato da tutte le fonti statistiche: la flessione più rilevante è quella degli artigiani (-2,0%; -6,2% sul 2015).

Non desta meraviglia la contrazione degli "altri occupati": gli assicurati presso la gestione separata (collaboratori e professionisti) sono stati interessati, nel periodo analizzato, dalle restrizioni attivate dal *Jobs Act* mentre i prestatori di lavoro occasionale, secondo la normativa restrittiva attivata a luglio 2017, risultano di consistenza marginale, non comparabile a quanto osservato in precedenza, quando nel 2016 i "vecchi" prestatori di lavoro accessorio avevano raggiunto la cifra di oltre 800.000 unità (considerando esclusivamente coloro per i quali tale tipologia di presenza nel mercato del lavoro costituiva quella principale).

La modifica delle norme sui voucher è all'origine anche della riduzione delle posizioni assicurative plurime: infatti nel 2016 oltre 2 milioni di lavoratori erano risultati presenti con più posizioni - e spesso la posizione secondaria era appunto una prestazione pagata con voucher - ma nel 2018 risultano scesi a 1,2 milioni; di converso i lavoratori assicurati e presenti con un'unica macrotipologia di posizione contributiva sono aumentati, passando da 23,1 milioni nel 2015 a 24,1 milioni nel 2018, nonostante la modesta entità del nuovo lavoro occasionale.

Le transizioni tra le diverse collocazioni assicurative/professionali sono adeguatamente leggibili analizzando longitudinalmente la posizione degli assicurati (Tavola 1.4).

Tavola 1.4

LAVORATORI ASSICURATI PER POSIZIONE PRINCIPALE, MOVIMENTI, USCITE ED ENTRATE. ANNI 2017-2018 (valori assoluti in migliaia)								
	ASSICURATI 2017				ASSICURATI 2018			
	Totale assicurati 2017	Transitati nel 2018 ad altra posizione assicurativa	Usciti (non più assicurati)	Persistenti nel 2017 e nel 2018	Neo-assicurati	Transitati da altra posizione assicurativa nel 2017	Totale assicurati 2018	
A. VALORI ASSOLUTI								
Artigiani	1.597	59	54	1.484	31	50	1.564	
Commercianti	2.069	85	72	1.912	57	76	2.045	
Agricoli autonomi	438	6	12	420	9	8	436	
Dipendenti privati non agricoli	14.861	313	1.037	13.511	1.363	404	15.278	
Operai agricoli	944	70	141	733	164	54	951	
Domestici	809	40	120	648	110	36	794	
Dipendenti pubblici	3.336	76	110	3.149	48	122	3.319	
Parasubordinati (collab. e profess.)	945	102	101	741	93	74	908	
Voucher/nuovo lavoro occasionale	225	81	129	15	20	8	43	
TOTALE	25.223	832	1.778	22.613	1.894	832	25.339	
B. DISTRIBUZIONE %								
	distribuzione % 2017				distribuzione % 2018			
Artigiani	100%	3,7%	3,4%	92,9%	94,9%	2,0%	3,2%	100%
Commercianti	100%	4,1%	3,5%	92,4%	93,5%	2,8%	3,7%	100%
Agricoli autonomi	100%	1,4%	2,8%	95,8%	96,2%	2,0%	1,8%	100%
Dipendenti privati non agricoli	100%	2,1%	7,0%	90,9%	88,4%	8,9%	2,6%	100%
Operai agricoli	100%	7,5%	14,9%	77,6%	77,1%	17,3%	5,6%	100%
Domestici	100%	4,9%	14,9%	80,2%	81,6%	13,9%	4,5%	100%
Dipendenti pubblici	100%	2,3%	3,3%	94,4%	94,9%	1,4%	3,7%	100%
Parasubordinati (collab. e profess.)	100%	10,8%	10,7%	78,5%	81,6%	10,2%	8,2%	100%
Voucher/nuovo lavoro occasionale	100%	36,0%	57,3%	6,8%	35,6%	45,8%	18,7%	100%
TOTALE	100%	3,3%	7,0%	89,7%	89,2%	7,5%	3,3%	100%

Circa il 90% degli assicurati 2017 risulta nella medesima collocazione professionale anche nel 2018. I tassi di permanenza sono più elevati per le varie posizioni di lavoro indipendente, per i dipendenti delle imprese private e per i dipendenti pubblici; sono invece nettamente inferiori - attorno al 75-80% - per gli operai agricoli, i domestici e i parasubordinati.

Quanti sono transitati ad altra posizione occupazionale si aggirano poco sopra il 3%: i passaggi significativi - da lavoro autonomo a lavoro dipendente o in direzione inversa - non sono, come noto, facili e agevoli.

Gli uscite - vale a dire i soggetti per i quali nel 2018 non è stato versato alcun contributo previdenziale - risultano circa il 7%: gli ex attivi sono dunque quasi 1,8 milioni. I tassi di uscita sono particolarmente bassi per tutte le tipologie di lavoro autonomo e per i dipendenti pubblici mentre per i dipendenti privati risultano allineati al livello medio generale.

Sul totale degli assicurati nel 2018, i nuovi entrati - vale a dire coloro per i quali nell'anno precedente non era stata registrata alcuna contribuzione da prestazioni lavorative - sono pari al 7,5% (quasi 1,9 milioni). I tassi di ingresso sono bassissimi per i dipendenti pubblici (1,4%) e modestissimi - tra il 2% e il 3% - per le varie tipologie di lavoro indipendente; sono invece nettamente più consistenti per i dipendenti privati delle imprese non agricole (8,9%) e ancor più elevati risultano per domestici (14%) e operai agricoli (17%), ambiti per i quali le barriere all'entrata sono chiaramente minori.

LA DINAMICA DEI REDDITI E DEI CONTRIBUTI SOCIALI E LE RELATIVE DETERMINANTI

Per analizzare la dinamica e le determinanti dei contributi sociali⁹ dobbiamo ricostruire, per ciascuna categoria di assicurati, il numero di posizioni lavorative in essere. L'effetto complessivo di quanto in precedenza esposto - crescita degli assicurati ma riduzione delle posizioni plurime - si traduce nella riduzione, negli ultimi due anni, delle posizioni professionali, che avevano raggiunto il numero massimo nel 2016 (27,8 milioni; nel 2018 27,1 milioni) (Tavola 1.5).

9 - Includono i contributi previdenziali in senso stretto finalizzati all'assicurazione invalidità, vecchiaia e superstiti (IVS) nonché tutti i contributi obbligatori per le varie finalità sociali (disoccupazione, malattia, cassa integrazione, ecc.), a carico sia dei datori di lavoro che dei lavoratori.

Tavola I.5

POSIZIONI PROFESSIONALI, QUANTITÀ DI LAVORO E MONTE RETRIBUTIVI/REDDITI. ANNI 2015-2018							
	2015	2016	2017	2018	2016/ 2015	2017/ 2016	2018/ 2017
					Variazioni Percentuali		
A. Posizioni professionali¹ (migliaia)	27.590	27.815	27.396	27.145	0,8%	-1,5%	-0,9%
Dipendenti	20.187	20.388	21.036	21.448	1,0%	3,2%	2,0%
- <i>privati</i>	16.627	16.843	17.475	17.883	1,3%	3,7%	2,3%
- <i>pubblici</i>	3.560	3.544	3.561	3.565	-0,4%	0,5%	0,1%
Indipendenti	4.469,8	4.399,7	4.353,9	4.312,6	-1,6%	-1,0%	-0,9%
Parasubordinati ²	1.435,0	1.251,9	1.267,4	1.280,7	-12,8%	1,2%	1,0%
Voucher/Nuovo lavoro occasionale	1.498,0	1.776,0	738,0	104,4	18,6%	-58,4%	-85,9%
B. Quantità di lavoro (in settimane)³ (milioni) ³	1.092	1.113	1.113	1.121	2,0%	0,0%	0,7%
Dipendenti (in giornate)	4.841	4.982	5.086	5.170	2,9%	2,1%	1,6%
- <i>privati (in giornate)</i>	3.806	3.948	4.055	4.144	3,7%	2,7%	2,2%
- <i>pubblici (in giornate)</i>	1.035	1.033	1.032	1.025	-0,1%	-0,2%	-0,6%
Indipendenti (in mesi) ⁴	51,0	50,4	50,0	49,6	-1,3%	-0,8%	-0,8%
Parasubordinati (in mesi)	6,5	5,4	5,5	5,7	-16,2%	1,0%	2,8%
Voucher/Nuovo lavoro occasionale(in mesi)	4,1	5,2	1,5	0,3	26,4%	-70,6%	-80,0%
C. Monte redditi e retribuzioni⁵ (milioni di euro)	550.237	562.286	569.852	582.055	2,2%	1,3%	2,1%
Dipendenti	439.229	451.734	461.399	476.309	2,8%	2,1%	3,2%
- <i>privati</i>	326.083	338.164	347.499	358.870	3,7%	2,8%	3,3%
- <i>pubblici</i>	113.147	113.570	113.900	117.439	0,4%	0,3%	3,1%
Indipendenti	81.732,1	82.746,0	81.130,0	78.171,7	1,2%	-2,0%	-3,6%
Parasubordinati	28.224,1	26.480,4	26.935,0	27.492,7	-6,2%	1,7%	2,1%
Voucher/Nuovo lavoro occasionale	1.051,3	1.325,0	388,1	81,9	26,0%	-70,7%	-78,9%

1. Per posizioni professionali si intende la somma dei lavoratori delle diverse categorie. Quindi il medesimo lavoratore può risultare conteggiato in categorie diverse nello stesso anno.

2. I dati relativi ai professionisti per l'anno 2018 sono stimati.

3. Per consentire l'esposizione di un dato complessivo, le Quantità di lavoro rilevate in unità di misura diverse dalle settimane (giorni e mesi) sono state riportate a settimane.

4. Le giornate degli autonomi agricoli sono fittizie (156 giornate corrispondono ad un anno intero di contribuzione) e non si riferiscono alle giornate effettivamente lavorate ma dipendono dalle retribuzioni convenzionali legate alla tipologia di lavoratori.
Fonte: Inps (aggiornamento archivi a maggio 2019).

5. I dati relativi ai Monti Retributivi/Redditi sono pari alle somme erogate nel loro complesso senza operare distinzioni tra retribuzioni soggette al massimale contributivo introdotto per i lavoratori privi di anzianità contributiva al 1° gennaio 1996 e retribuzioni soggette invece al contributo di solidarietà pari all'1% per le retribuzioni superiori alla prima fascia di retribuzione pensionabile.

L'input di lavoro che è possibile desumere dalle informazioni rilevate ai fini previdenziali¹⁰ è aumentato nel 2018 dello 0,7% complessivamente (2,2% per i dipendenti privati, -0,6% per i dipendenti pubblici, -0,8% per gli indipendenti).

Più consistente risulta l'incremento del monte redditi e retribuzioni, che corrisponde all'imponibile previdenziale: oltre 582 miliardi nel 2018 a fronte dei 550 del 2015. L'incremento tra il 2017 e il 2018 (+2,1%), al netto della quota riconducibile alla variazione dell'input di lavoro (+0,7%), incorpora l'inflazione (1,1%, indice FOI) e una modesta crescita, a valori costanti, del reddito e delle retribuzioni per unità di lavoro (+0,3%).

Il trend del monte redditi e retribuzioni è nettamente differenziato per dipendenti e indipendenti: per i primi si è registrato un incremento del 3,2% mentre per i secondi la variazione è stata negativa (-3,6%). All'interno del lavoro dipendente si osserva nel 2018 una crescita dell'imponibile del settore pubblico notevolmente superiore a quella degli anni precedenti dovuta al rinnovo dei contratti e alla corresponsione dei relativi arretrati.

A fronte di queste dinamiche del numero di assicurati, dei loro redditi/retribuzioni e delle quantità di lavoro, l'andamento del monte contributivo risulta positivo. Nel 2018 ha totalizzato quasi 211 miliardi: +5,8 miliardi sul 2017 (+2,8%) (Tavola 1.6). Questa dinamica fa seguito al +2,2% del 2017 e al +3,1% del 2016. Nell'ultimo triennio i contributi sociali sono cresciuti più del PIL, la cui dinamica a valori nominali è risultata del +2,3% nel 2016, + 2,2% nel 2017 e + 1,7% nel 2018. L'incidenza dei contributi sociali sul PIL è salita quindi dall'11,8% del 2015 al 12% del 2018.

Tavola 1.6

MONTE CONTRIBUTIVO E INCIDENZA DELLE AGEVOLAZIONI ANNI 2015-2018

	2015	2016	2017	2018	2016/ 2015	2017/ 2016	2018/ 2017
					Variazioni Percentuali		
A. CONTRIBUTI SOCIALI (al lordo delle agevolazioni) (milioni di euro)¹	194.689	200.664	205.127	210.917	3,1%	2,2%	2,8%
Dipendenti	168.433	173.980	177.920	184.216	3,3%	2,3%	3,5%
- privati	130.433	135.652	139.514	143.945	4,0%	2,8%	3,2%
- pubblici	38.000	38.328	38.406	40.271	0,9%	0,2%	4,9%
Indipendenti	18.634	19.241	19.641	18.902	3,3%	2,1%	-3,8%
Parasubordinati	7.486	7.271	7.514	7.781	-2,9%	3,3%	3,6%
Voucher/Nuovo lavoro occasionale ²	137	172	52	18	26,0%	-69,5%	-65,7%

(segue)

¹⁰ - Informazioni in tal senso sono disponibili secondo unità di misura differenziate per ciascuna gestione: per i dipendenti privati e pubblici si tratta delle giornate lavorate; per i lavoratori domestici l'unità di misura è costituita dalle settimane; per i lavoratori autonomi il riferimento è al mese, ad eccezione degli autonomi agricoli per i quali si fa riferimento alle giornate convenzionali. L'eterogeneità delle misure di input impone il ricorso ad una loro trasformazione stimata secondo un unico parametro per ricostruire il totale complessivo; per questo nelle elaborazioni presentate nella tavola 1.5 i dati giornalieri e mensili sono stati trasformati in settimane.

(segue)

	2015	2016	2017	2018	2016/ 2015	2017/ 2016	2018/ 2017
					Variazioni Percentuali		
B. AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE³ (milioni di euro)	15.390	20.592	19.918	17.045	33,8%	-3,3%	-14,4%
Dipendenti	15.352	20.566	19.891	16.978	34,0%	-3,3%	-14,6%
- privati	15.352	20.566	19.891	16.978	34,0%	-3,3%	-14,6%
- pubblici	-	-	-	-			
Indipendenti	38	26	27	67	-31,6%	3,8%	148,1%
Parasubordinati	-	-	-	-	-	-	-
Voucher/Nuovo lavoro occasionale	-	-	-	-	-	-	-
C. QUOTA AGEVOLAZIONI/ CONTRIBUTI SOCIALI	7,9%	10,3%	9,7%	8,1%			
Dipendenti	9,1%	11,8%	11,2%	9,2%			
- privati	11,8%	15,2%	14,3%	11,8%			
- pubblici	-	-	-	-			
Indipendenti	0,2%	0,1%	0,1%	0,4%			
Parasubordinati	-	-	-	-			
Voucher/Nuovo lavoro occasionale	-	-	-	-			

*rendiconti delle gestioni amministrate Inps

1. I contributi sociali sono costituiti dall'ammontare delle Entrate contributive di competenza finanziaria esposte nei rendiconti 2015-2018 (comprensive di parte dei trasferimenti dello Stato per sgravi) a cui sono stati aggiunti gli ulteriori trasferimenti da parte dello Stato a titolo di sottocontribuzioni e sono stati scorporati i contributi al Fondo di Tesoreria e, per le gestioni ex Inpdap, i contributi aggiuntivi dello Stato, i contributi per Tfs/Tfr e i contributi per prestazioni creditizie e sociali.

2. Valore stimato.

3. Le agevolazioni contributive sono costituite dalla somma dei trasferimenti dello Stato per sgravi e degli ulteriori trasferimenti per sottocontribuzioni.

Disaggregando l'incremento complessivo dei contributi sociali, emerge la crescita intensa dei contributi del lavoro dipendente (oltre 6 miliardi in più nel 2018 rispetto all'anno precedente): vi hanno contribuito sia i dipendenti privati (quasi 4,5 miliardi in più) sia quelli pubblici (1,8 miliardi in più). Per l'insieme dei lavoratori autonomi si è registrata una flessione importante, pari a oltre 700 milioni (-3,8%) mentre in aumento risulta il contributo dei parasubordinati (+260 milioni).

In parte consistente i contributi sociali sono posti a carico della fiscalità generale per effetto dei vari provvedimenti di esonero o di sottocontribuzione, provvedimenti che interessano quasi esclusivamente le assunzioni nel settore privato con contratti di apprendistato e a tempo indeterminato. Nel loro insieme il valore dei contributi sociali fiscalizzati è passato da 15,4 miliardi nel 2015 a 20,6 miliardi nel 2016, valore massimo raggiunto per effetto del sovrapporsi del pieno dispiegamento dell'esonero triennale disposto dalla legge di stabilità 2015 e dell'avvio dell'esonero biennale disposto dalla legge di stabilità 2016. Nel 2017, per effetto del trascinarsi dei provvedimenti degli anni antecedenti, pur in assenza di nuove agevolazioni, l'importo dei contributi fiscalizzati si è fermato a 19,9 miliardi. È sceso ulteriormente a 17 miliardi nel 2018 quando sono giunti a conclusione i periodi di esonero dei rapporti di lavoro attivati secondo le disposizioni previste dalle leggi di stabilità 2015 e 2016, mentre l'impatto fiscale delle nuove forme di incentivazione (esonero strutturale *in primis*) è stato modesto.

La quota di contributi sociali fiscalizzati sul totale del monte contributivo ha superato il 10% nel 2016, mentre nel 2018 è scesa all'8,1%.

La dinamica dei contributi sociali netti è stata inferiore a quella del PIL nel 2015 e nel 2016 mentre nel biennio successivo è accaduto l'inverso: in particolare nel 2018 la crescita dei contributi sociali al netto delle agevolazioni è stata pari al 4,7%.

Per il lavoro dipendente del settore privato - l'ambito per il quale l'ammontare delle agevolazioni e sottocontribuzioni è di cruciale rilevanza - si può calcolare che le agevolazioni hanno corrisposto ad un taglio generalizzato di circa 5 punti dell'aliquota contributiva ordinaria da parte delle imprese nel 2015, 6 punti nel 2016 e 2017, di nuovo 5 punti nel 2018.¹¹

Tavola I.7

LE DETERMINANTI DELLA DINAMICA DEI CONTRIBUTI SOCIALI ANNI 2015-2018

	2016 /2015	2017 /2016	2018 /2017	2016 /2015	2017 /2016	2018 /2017
	Var. % posizioni professionali			Var. % quantità di lavoro pro capite ¹		
TOTALE	0,8%	-1,5%	-0,9%	1,1%	1,6%	1,6%
Dipendenti	1,0%	3,2%	2,0%	1,9%	-1,1%	-0,3%
- privati	1,3%	3,7%	2,3%	2,4%	-1,0%	-0,1%
- pubblici	-0,4%	0,5%	0,1%	0,3%	-0,6%	-0,7%
Indipendenti	-1,6%	-1,0%	-0,9%	0,3%	0,3%	0,2%
Parasubordinati	-12,8%	1,2%	1,0%	-4,0%	-0,2%	1,7%
Voucher/Nuovo lavoro occasionale	18,6%	-58,4%	-85,9%	6,6%	-29,2%	41,4%
	Var. % redditi per unità di lavoro ²			Var. % aliquota contributiva implicita ³		
TOTALE	0,2%	1,3%	1,4%	0,9%	0,9%	0,7%
Dipendenti	-0,1%	0,0%	1,6%	0,4%	0,1%	0,3%
- privati	-0,0%	0,1%	1,0%	0,3%	0,1%	-0,1%
- pubblici	0,5%	0,4%	3,7%	0,5%	-0,1%	1,7%
Indipendenti	2,5%	-1,2%	-2,9%	2,0%	4,1%	-0,1%
Parasubordinati	12,0%	0,7%	-0,7%	3,5%	1,6%	1,5%

1. Per quantità di lavoro pro-capite si intende il rapporto tra le Quantità di lavoro complessivamente retribuite di ciascuna categoria di lavoratori (Tavola I.5 B) ed il Numero dei lavoratori (Tavola I.5 A).

2. Per Redditi per unità di lavoro si intende il rapporto tra i Monti redditi e retribuzioni di ciascuna categoria di lavoratori (Tavola I.5 C) e le Quantità di lavoro complessivamente retribuite nell'anno ai lavoratori stessi (Tavola I.5 B).

3. Per Aliquota implicita si intende il rapporto tra i Contributi sociali al lordo delle agevolazioni (Tavola I.6 A) ed il Monte redditi e Retribuzioni (Tavola I.5 C).

¹¹ - Ciò corrisponde ad aver portata l'aliquota contributiva media per l'insieme del lavoro dipendente, inclusi agricoli e domestici, da valori attorno al 40% a valori attorno al 35%.

Possiamo scomporre, utilizzando i dati esposti in Tavola I.7, le tre principali determinanti della dinamica dei contributi sociali,¹² identificando:

a. un "effetto occupazione", scomponibile in (1) "effetto occupati", dovuto alla variazione del numero di lavoratori e (2) "effetto quantità di lavoro", dovuto alla variazione della quantità di lavoro per occupato. Per il 2018 l'effetto occupati (meglio: l'effetto posti di lavoro o posizioni professionali), per le ragioni già indicate, è stato negativo (-0,9%) ma è stato pressoché controbilanciato integralmente dall'effetto positivo della quantità di lavoro media pro capite (+1,6%). Ciò è conseguente ai mutamenti nella composizione degli aggregati con, in particolare, la riduzione del numero di posizioni professionali a bassa intensità di lavoro (tra cui il nuovo lavoro occasionale). Se consideriamo solo i dipendenti privati verifichiamo un effetto occupazione positivo (+2,3%) a fronte di una variazione della quantità di lavoro pro capite appena negativa (-0,1%);

b. un "effetto reddito" (salario per i dipendenti) dovuto alla dinamica dei redditi medi pesati per la quantità di lavoro.¹³ Redditi o retribuzioni crescenti (entro il tetto previsto per calcolare i contributi sociali dovuti) producono, a parità di ogni altra condizione, una corrispondente variazione dei contributi sociali. I redditi medi per quantità di lavoro nel 2018 sono aumentati sia per le dinamiche endogene ad ogni categoria, sia per favorevoli effetti di composizione (riduzione dei prestatori occasionali a basso reddito). I redditi per unità di input di lavoro risultano cresciuti dell'1,6% per i dipendenti mentre sono diminuiti del 2,9% per gli indipendenti;

c. un "effetto aliquote implicite": misura l'impatto della modificazione delle aliquote di contribuzione, vale a dire della variazione del rapporto tra monte contributi e monte redditi imponibili previdenziali.¹⁴ Al lordo delle agevolazioni la variazione delle aliquote è risultata anche nel 2018 positiva (+0,7%), principalmente a causa dei già evidenziati effetti di composizione.

12 - Al lordo delle agevolazioni e, ovviamente, senza considerare analiticamente gli effetti di composizione interni a ciascun aggregato.

13 - Tale dinamica incorpora anche un elemento non salariale, vale a dire la variazione delle ore giornaliere lavorate. Tale variazione, a sua volta, sintetizza due diversi movimenti: (a) la quota di giornate lavorate a part time, (b) l'incidenza delle ore di lavoro straordinario.

14 - La variazione di tali aliquote dipende da: (a) variazione delle aliquote legali; (b) spostamenti dell'occupazione (e quindi della retribuzione) in direzione di settori con aliquote diverse; (c) variazione dell'incidenza delle agevolazioni.

IL LAVORO DIPENDENTE: LE CARATTERISTICHE DELLA CRESCITA

I dipendenti costituiscono la parte più consistente dell'insieme degli assicurati Inps nonché quella soggetta ai maggiori mutamenti anche nel breve periodo. Di seguito ne analizziamo la dinamica e le retribuzioni distinguendo tre macrogruppi: i dipendenti extra-agricoli, sia pubblici che privati (che d'ora in poi per brevità chiameremo "dipendenti", precisando quando serve se privati o pubblici), gli operai agricoli e i lavoratori domestici.

I DIPENDENTI DELLE IMPRESE PRIVATE EXTRA-AGRICOLE E DELLE ISTITUZIONI PUBBLICHE: CARATTERISTICHE ANAGRAFICHE, TRANSIZIONI CONTRATTUALI, MOVIMENTI DA E VERSO ALTRA COLLOCAZIONE, RETRIBUZIONI

Nel 2018 i dipendenti pubblici e privati sono aumentati del 2,1% raggiungendo i 18,8 milioni di unità (Tavola 1.8)¹⁵.

Tavola 1.8

DIPENDENTI E GIORNATE LAVORATE, PER CARATTERISTICHE ANAGRAFICHE (esclusa agricoltura e lavoro domestico). ANNI 2016-2018

	Dipendenti (in migliaia)			Giornate lavorate pro capite			Variazioni % 2018/2017		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	Dipendenti	Giornate lavorate pro capite	Giornate lavorate totali
TOTALE	17.812	18.427	18.812	256	253	253	2,1%	-0,4%	1,7%
Maschi	9.845	10.159	10.372	258	256	255	2,1%	-0,3%	1,8%
Femmine	7.966	8.268	8.440	254	251	250	2,1%	-0,4%	1,7%
DISTRIBUZIONE PER PAESE DI NASCITA									
Ue a 15 e Paesi altamente sviluppati ¹	15.971	16.460	16.735	261	258	257	1,7%	-0,3%	1,3%
Altri Ue	481	494	496	206	207	209	0,4%	1,2%	1,6%
Extra Ue	1.359	1.473	1.582	216	215	215	7,4%	-0,1%	7,3%
DISTRIBUZIONE PER CLASSE DI ETÀ									
Fino a 24	1.210	1.391	1.484	164	156	157	6,8%	0,7%	7,5%
Da 25 a 34	3.582	3.666	3.717	234	232	232	1,4%	0,0%	1,4%
Da 35 a 49	7.421	7.428	7.378	267	265	265	-0,7%	-0,2%	-0,9%
Da 50 a 64	5.400	5.671	5.904	279	277	276	4,1%	-0,4%	3,6%
65 e oltre	199	271	329	227	226	225	21,4%	-0,5%	20,8%

1. Norvegia, Islanda, USA, Canada, Australia, Nuova Zelanda, Israele, Giappone, Monaco, Svizzera e altri paesi minori. Sono pure inclusi tre paesi a forte presenza di cittadini italiani ivi nati: Venezuela, Libia, Argentina.

¹⁵ - La modesta differenza rispetto al valore evidenziato in tavola 1.3 (dove la somma tra privati e pubblici arrivava a 18,597 milioni) è dovuta al fatto che in questo paragrafo si considerano, per ciascun anno, tutti i dipendenti, non solo quelli per i quali la posizione di dipendente è stata riconosciuta come posizione principale.

Sotto il profilo anagrafico rivediamo, per i dipendenti, le tendenze già segnalate per l'insieme degli assicurati (di cui i dipendenti sono *magna pars*): forte incremento dei nati extra Ue (+7,4%), crescita dei giovanissimi under 25 (+6,8%), degli over 49 (+4,1%) e degli over 64 (+21,4%).

L'aumento degli occupati si è tradotto in una crescita significativa delle giornate lavorate (+1,7%), ottenuta nonostante il leggero decremento (-0,4%) delle giornate lavorate pro-capite (253).

La crescita dei dipendenti è tutta attribuibile al settore privato (Tavola 1.9), dove l'aumento è stato del 2,7% mentre nel settore pubblico vi è stato un calo dello 0,6%.¹⁶

Tavola 1.9

DIPENDENTI E GIORNATE LAVORATE, PER SETTORE (esclusa agricoltura e lavoro domestico). ANNI 2016-2018									
	Dipendenti (in migliaia)			Giornate lavorate pro capite			Variazione % 2018/2017		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	Occupati	Giornate lavorate pro capite	Giornate lavorate totali
I. SETTORE PRIVATO	14.468	15.073	15.479	247	244	243	2,7%	-0,2%	2,5%
Estrattive	43	41	41	284	285	284	0,1%	-0,1%	-0,1%
Industrie alimentari	442	459	461	242	239	240	0,6%	0,5%	1,0%
Made in Italy	658	661	666	259	261	262	0,8%	0,2%	1,0%
Meccanica	1.768	1.798	1.843	281	282	282	2,5%	-0,0%	2,5%
Altre industrie manifatturiere	846	851	863	285	285	286	1,4%	0,2%	1,5%
Reti (gas, acqua, energia elettrica, rifiuti)	217	224	231	286	286	285	3,2%	-0,6%	2,6%
Costruzioni	934	923	935	215	217	218	1,3%	0,5%	1,8%
Commercio e riparazioni	2.239	2.312	2.363	260	258	257	2,2%	-0,3%	1,9%
Trasporto e magazzinaggio	1.041	1.082	1.109	259	257	257	2,5%	-0,2%	2,3%
Servizi di alloggio e di ristorazione	1.416	1.622	.702	185	177	176	4,9%	-0,1%	4,9%
Servizi terziari prevalentemente alle imprese	2.652	2.711	2.786	257	255	253	2,8%	-0,6%	2,1%
Agenzie di somministrazione	447	555	576	153	158	164	3,8%	4,0%	7,9%
Istruzione	342	349	373	220	218	217	7,0%	-0,4%	6,6%
Sanità e assistenza sociale	712	740	771	258	258	257	4,2%	-0,2%	4,0%
Attività artistiche, sportive, divertimento	205	226	233	168	163	161	3,1%	-1,6%	1,4%
Altre attività	506	520	523	240	238	237	0,7%	-0,5%	0,2%

16 - Secondo i dati Ocse la dimensione dell'occupazione pubblica in Italia - attorno a 50 occupati ogni 1000 abitanti - è nettamente inferiore a quella osservata nei maggiori Paesi industrializzati: Francia 83, Regno Unito 78, Germania 53, Usa 71, Spagna 60. Cfr. M.L. Bianca, B. Contini, N. Negri, G. Ortona, F. Scacciati, P. Terna, D. Togati, "I pubblici dipendenti sono troppo pochi", in *Bollettino Adapt*, 7 maggio 2018, n. 17.

2. SETTORE PUBBLICO	3.343	3.354	3.334	298	297	295	-0,6%	-0,5%	-1,1%
Pubblica Amministrazione	1.454	1.428	1.415	302	301	299	-0,9%	-0,7%	-1,6%
Istruzione	1.223	1.255	1.243	291	289	291	-0,9%	0,8%	-0,2%
Sanità e assistenza sociale	666	671	675	304	302	295	0,7%	-2,1%	-1,5%
TOTALE COMPLESSIVO	17.812	18.427	18.812	256	253	253	2,1%	-0,4%	1,7%

Nell'ambito del privato l'espansione ha caratterizzato quasi tutti i settori terziari: alloggio e ristorazione +4,9%, servizi (prevalenti) alle imprese +2,8%. Tra le attività manifatturiere si è distinta la meccanica: +2,5%.

Le giornate lavorate pro-capite salvo poche eccezioni - alimentari, costruzioni - non hanno subito variazioni o sono state lievemente negative. Si distingue il caso delle agenzie di somministrazione dove si sono allungati i tempi medi di impiego del 4%: ciò è conforme a indicazioni provenienti dalle analisi sui dati delle comunicazioni obbligatorie, che hanno segnalato incrementi tendenziali delle durate dei contratti di somministrazione.¹⁷

L'analisi dei dati per regione restituisce chiaramente la geografia variegata delle performance economiche (Tavola I.10). Infatti il massimo incremento della quantità di lavoro (giornate lavorate totali) si è avuto in Lombardia (+2,5%), Trentino Alto Adige (+2,8%), Emilia Romagna (+2,8%), Veneto (+2,7%). Al Sud la crescita delle giornate lavorate è stata ben più modesta (Campania 0,8%) o addirittura negativa (Sicilia -0,1%). Ovunque la dinamica delle giornate lavorate totali è stata determinata dalla crescita degli occupati, che ha segnato i valori più elevati nella maggior parte delle regioni del Centro Nord con livelli di crescita tra il 2 e il 3% (Trentino Alto Adige +3,2%). Al Sud si segnala che la performance migliore è quella della Puglia (+1,7%). Un caso a sé è costituito dalla Sardegna con crescita degli occupati (+2,1%) ma forte calo delle giornate lavorate pro-capite (-3,1%) tanto da produrre la contrazione delle giornate lavorate totali (-1,1%).

Tavola I.10

DIPENDENTI E GIORNATE LAVORATE, PER REGIONE DI LAVORO
(esclusa agricoltura e lavoro domestico)
ANNI 2016-2018

	Dipendenti (in migliaia)			Giornate lavorate pro capite			Variazione % 2018/2017		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	Occupati	Giornate lavorate pro capite	Giornate lavorate totali
Piemonte	1.328	1.374	1.400	266	263	262	1,9%	-0,3%	1,6%
Valle d'Aosta	47	48	49	245	239	239	1,8%	-0,3%	1,4%
Liguria	466	483	486	256	252	252	0,7%	0,0%	0,7%

(segue)

¹⁷ - Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali analizzando i rapporti di somministrazione cessati nel 2018 segnala la forte contrazione dei rapporti di lavoro inferiori a 30 giorni (cfr. Rapporto annuale sulle comunicazioni obbligatorie, Roma, maggio 2019, pag. 80). L'analisi dell'Osservatorio di Veneto Lavoro evidenzia il consistente incremento delle durate medie previste al momento dell'avvio della missione con riferimento sia al 2018 che al primo trimestre 2019 (cfr. La Bussola, Venezia, maggio 2019, pag. 26).

(segue)

	Dipendenti (in migliaia)			Giornate lavorate pro capite			Variazione % 2018/2017		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	Occupati	Giornate lavorate pro capite	Giornate lavorate totali
Lombardia	3.548	3.663	3.760	265	263	263	2,7%	-0,1%	2,5%
Trentino Alto Adige	422	443	457	253	249	249	3,2%	-0,3%	2,8%
Veneto	1.676	1.751	1.796	263	260	261	2,6%	0,1%	2,7%
Friuli Venezia Giulia	403	418	426	267	264	264	2,0%	-0,3%	1,7%
Emilia Romagna	1.548	1.618	1.662	260	256	256	2,7%	0,0%	2,8%
Toscana	1.178	1.222	1.248	257	254	254	2,1%	-0,2%	1,9%
Umbria	244	251	256	260	257	256	1,9%	-0,4%	1,5%
Marche	473	497	508	255	250	251	2,2%	0,0%	2,3%
Lazio	1.928	1.978	2.022	255	252	250	2,2%	-0,9%	1,3%
Abruzzo	370	385	389	245	240	241	1,2%	0,2%	1,4%
Molise	69	71	72	248	243	243	0,7%	0,1%	0,8%
Campania	1.285	1.316	1.338	239	237	235	1,6%	-0,8%	0,8%
Puglia	906	946	962	242	238	236	1,7%	-0,7%	0,9%
Basilicata	138	144	145	249	243	242	1,0%	-0,3%	0,7%
Calabria	367	375	375	243	240	238	0,1%	-0,7%	-0,7%
Sicilia	996	1.012	1.020	246	244	241	0,8%	-0,9%	-0,1%
Sardegna	407	419	428	245	241	233	2,1%	-3,1%	-1,1%
Non ripartibili	13	14	14	283	278	279	-1,1%	0,5%	-0,6%
Totale complessivo	17.812	18.427	18.812	256	253	253	2,1%	-0,4%	1,7%

Tavola I.11

DIPENDENTI E GIORNATE LAVORATE, PER CONTRATTO E ORARIO DI LAVORO
(esclusa agricoltura e lavoro domestico). ANNI 2016-2018

	Dipendenti (in migliaia)			Giornate lavorate pro capite			Variazione % 2017-2018		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	Occup.	Giornate lavorate pro capite	Giornate lavorate totali
I. SETTORE PRIVATO									
I.1 APPRENDISTATO E CONTRATTI A TERMINE	3.472	4.330	4.678	150	153	157	8,0%	2,8%	11,1%
Apprendistato	461	516	592	212	215	221	14,8%	2,6%	17,7%
Intermittente	202	349	388	76	73	76	11,1%	4,2%	15,8%
Somministrato	447	555	576	153	158	164	3,8%	4,0%	7,9%
Stagionale	328	359	381	115	117	118	6,2%	1,5%	7,8%
Tempo determinato	2.033	2.551	2.741	148	155	158	7,4%	2,3%	9,9%

Full year-full time	283	361	417	311	311	311	15,5%	0,0%	15,5%
Full year-part time	135	194	230	311	311	311	18,3%	0,0%	18,3%
Part year-full time	1.714	2.000	2.115	130	131	134	5,8%	2,3%	8,2%
Part year-part time	1.340	1.775	1.915	124	128	131	7,9%	2,1%	10,2%
1.2 TEMPO INDETERMINATO	10.996	10.743	10.801	277	281	281	0,5%	0,1%	0,6%
Full year-full time	5.527	5.564	5.546	312	312	311	-0,3%	0,0%	-0,3%
Full year-part time	1.729	1.744	1.737	312	311	311	-0,4%	0,0%	-0,4%
Part year-full time	2.178	1.992	2.030	220	223	226	1,9%	1,3%	3,2%
Part year-part time	1.562	1.442	1.489	198	204	205	3,2%	0,9%	4,1%
1.3 TOTALE	14.468	15.073	15.479	247	244	243	2,7%	-0,2%	2,5%
Full year-full time	5.810	5.925	5.963	311	311	311	0,6%	0,0%	0,6%
Full year-part time	1.864	1.938	1.966	311	311	311	1,5%	0,0%	1,4%
Part year-full time	3.892	3.992	4.145	181	177	179	3,8%	1,2%	5,1%
Part year-part time	2.903	3.218	3.404	164	162	163	5,8%	0,9%	6,8%
2. SETTORE PUBBLICO									
2.1 TEMPO DETERMINATO	220	252	242	203	200	207	-3,9%	3,6%	-0,4%
Full year-full time	54	60	57	312	312	312	-4,5%	0,0%	-4,5%
Full year-part time	20	21	19	312	312	312	-7,2%	0,0%	-7,2%
Part year-full time	128	157	150	145	145	157	-4,2%	8,3%	3,7%
Part year-part time	18	15	16	178	172	179	5,8%	3,7%	9,8%
2.2 TEMPO INDETERMINATO	3.124	3.102	3.091	305	304	302	-0,3%	-0,8%	-1,1%
Full year-full time	2.697	2.691	2.628	312	312	312	-2,3%	0,0%	-2,3%
Full year-part time	190	196	198	312	312	312	1,1%	0,0%	1,1%
Part year-full time	213	191	240	219	201	196	25,3%	-2,8%	21,8%
Part year-part time	24	23	25	233	223	213	9,3%	-4,3%	4,6%
2.3 TOTALE	3.343	3.354	3.334	298	297	295	-0,6%	-0,5%	-1,1%
Full year-full time	2.751	2.751	2.685	312	312	312	-2,4%	0,0%	-2,4%
Full year-part time	210	217	217	312	312	312	0,3%	0,0%	0,3%
Part year-full time	341	348	390	191	176	181	12,0%	2,8%	15,1%
Part year-part time	42	38	41	209	203	200	8,0%	-1,5%	6,3%
3. TOTALE COMPLESSIVO	17.812	18.427	18.812	256	253	253	2,1%	-0,4%	1,7%
Full year-full time	8.561	8.676	8.649	312	312	312	-0,3%	0,0%	-0,3%
Full year-part time	2.073	2.155	2.184	312	311	311	1,3%	0,0%	1,3%
Part year-full time	4.233	4.341	4.535	181	177	179	4,5%	1,3%	5,9%
Part year-part time	2.944	3.255	3.445	165	162	164	5,8%	0,9%	6,8%

Per qualificare la dinamica dell'occupazione dipendente, le dimensioni dell'orario di lavoro da un lato e della tipologia contrattuale dall'altro forniscono informazioni imprescindibili. Tali informazioni vanno inoltre opportunamente intrecciate con l'evidenza sulla continuità (o meno) della posizione professionale nell'anno esaminato, distinguendo quindi i casi di presenza parziale (*part year*), comunque motivata (ingresso, uscita, intermittenza), e quelli di presenza continua per tutto l'anno (*full year*)¹⁸ (Tavola 1.11).

18 - Nei dati Inps la presenza full year è identificata con 312 giornate (52 settimane x 6 giorni).

Da tale analisi emerge che:

- a. nel 2018 sono vistosamente cresciuti gli occupati *part-year*, sia a *part time* (+5,8%) che a *full time* (+4,5%), e per entrambe queste tipologie si registra un incremento delle giornate lavorate pro-capite e delle giornate lavorate totali. Questi andamenti riflettono una fase di elevata mobilità con un significativo numero di ingressi e un saldo positivo delle dinamiche occupazionali. Vi ha contribuito significativamente anche il settore pubblico, dove in particolare i *part year full time* a tempo indeterminato sono aumentati del 25,3%. È da segnalare che i *part year* costituiscono una minoranza nell'ambito del settore pubblico (circa il 13%) mentre sfiorano il 50% nell'ambito del settore privato;
- b. i *full year a part time* sono cresciuti (+1,3%) mentre i *full year - full time* sono leggermente calati (-0,3%), per effetto essenzialmente delle dinamiche del pubblico impiego che ha fatto segnare il -2,4%; nel settore privato invece si è registrata una modesta crescita (+0,6%) anche di questa componente;
- c. sotto il profilo contrattuale gli occupati a tempo indeterminato sono calati nel settore pubblico (-0,3%) e aumentati in quello privato (+0,5%), in tal caso per effetto esclusivamente della crescita dei *part year*: ciò riflette la positiva dinamica delle assunzioni a tempo indeterminato e delle trasformazioni da tempo determinato a tempo indeterminato ripetutamente messa in evidenza nel corso del 2018 dal monitoraggio mensile dell'Osservatorio Inps sul precariato;
- d. per i vari contratti diversi dal tempo indeterminato standard, nel settore privato si segnala una crescita consistente sia degli occupati che delle giornate lavorate totali e pro capite (rispettivamente +8%, +11,1%, +2,8%), crescita che ha investito tutte le diverse tipologie contrattuali: le performance migliori risultano quelle dell'apprendistato (+14,8% gli occupati, +17,7% le giornate lavorate); per il tempo determinato consistente risulta la crescita degli occupati (+7,4%); per il somministrato la crescita delle giornate lavorate è stata trainata più dall'incremento delle giornate pro capite (+4,0%) che degli occupati (+3,8%); nell'ambito del settore pubblico il tempo determinato è diminuito sia per numero di occupati (-3,9%) che di quantità di lavoro (-0,4% le giornate lavorate totali).

Alla luce di questi andamenti non desta stupore che il WT (misura del *worker turnover*) per l'insieme dei lavoratori dipendenti segnali una crescita continua, passando dal 31,2% del 2016 al 33,8% del 2017 e al 35,1% del 2018. Ciò significa che oltre un terzo dei dipendenti nel 2018 è stato interessato da un movimento in uscita o in entrata o da un passaggio da un'azienda ad un'altra (Tavola I.12).

Tavola I.12

**TASSI DI WORKER TURNOVER (WT)¹ DEI DIPENDENTI PER GENERE
E PAESE DI NASCITA (esclusa agricoltura e lavoro domestico)
ANNI 2016-2018**

	Femmine	Maschi	Ue a 15	Paesi a sviluppo avanzato	Altri Ue	Extra Ue	Totale
2016	31,0%	31,4%	29,0%	31,3%	52,5%	49,8%	31,2%
2017	33,7%	33,9%	31,5%	32,7%	54,7%	52,7%	33,8%
2018	34,8%	35,3%	32,7%	33,5%	55,2%	54,6%	35,1%

1. Il Worker Turnover è calcolato come rapporto, per ciascun anno, tra il numero di lavoratori "movimentati" - cioè interessati da uno o più eventi di assunzione e/o cessazione - e la popolazione totale di dipendenti impiegati (per qualsivoglia durata) e quindi "esposti" alla possibilità di movimentazione. Il numeratore è quindi, rigorosamente, un "di cui" univoco del denominatore.

Analizziamo ulteriormente il tema delle transizioni contrattuali confrontando longitudinalmente, per il biennio 2017-2018, la posizione di tutti coloro che si sono ritrovati, almeno per un giorno, con un contratto di lavoro dipendente, per verificare l'entità dei passaggi da lavoro a termine a lavoro a tempo indeterminato (o viceversa), tenendo conto anche della sempre importante distinzione tra settore pubblico e settore privato (Tavola I.13).

Tavola I.13

**DIPENDENTI TRANSIZIONI TRA CONTRATTI,
ENTRATE E USCITE (esclusa agricoltura e lavoro domestico)
ANNI 2017-2018**

	DIPENDENTI SECONDO LA CONDIZIONE CONTRATTUALE NEL 2018 ¹								Usciti (presenti nel 2017, non nel 2018)	TOTALE DIPEN. 2017	
	Settore privato				Settore pubblico						Totale Generale
	Totale	Appren.	Tempo deter.	Tempo indeter.	Totale	Tempo deter.	Tempo indeter.				
A. VALORI ASSOLUTI											
DIPENDENTI SECONDO LA CONDIZIONE CONTRATTUALE NEL 2017											
Settore privato	13.693	435	2.839	10.418	109	59	50	13.802	1.272	15.073	
Apprendistato	475	327	65	83	1	1	0	476	40	516	
Tempo determinato	3.064	87	2.360	617	80	52	28	3.145	669	3.814	
Tempo indeterminato	10.154	21	414	9.718	27	6	21	10.181	562	10.743	
Settore pubblico	76	1	60	16	3.161	142	3.019	3.237	117	3.354	
Tempo determinato	58	1	56	2	176	134	43	235	18	252	
Tempo indeterminato	17	0	4	14	2.985	9	2.976	3.002	99	3.102	
Totale	13.768	435	2.899	10.434	3.270	201	3.069	17.039	1.388	18.427	
Nuovi entrati nel 2018	1.711	157	1.186	367	63	41	22	1.774			
TOTALE COM. DIP. 2018	15.479	592	4.085	10.801	3.334	242	3.091	18.812			
B. COMPOSIZIONE %											
DIPENDENTI SECONDO LA CONDIZIONE CONTRATTUALE NEL 2017											
Settore privato	91%	3%	19%	69%	1%	0%	0%	92%	8%	100%	
Apprendistato	92%	63%	13%	16%	0%	0%	0%	92%	8%	100%	
Tempo determinato	80%	2%	62%	16%	2%	1%	1%	82%	18%	100%	
Tempo indeterminato	95%	0%	4%	90%	0%	0%	0%	95%	5%	100%	
Settore pubblico	2%	0%	2%	0%	94%	4%	90%	97%	3%	100%	
Tempo determinato	23%	0%	22%	1%	70%	53%	17%	93%	7%	100%	
Tempo indeterminato	1%	0%	0%	0%	96%	0%	96%	97%	3%	100%	
Totale	75%	2%	16%	57%	18%	1%	17%	92%	8%	100%	
Nuovi entrati nel 2018	96%	9%	67%	21%	4%	2%	1%	100%			
TOTALE COM. DIP. 2018	82%	3%	22%	57%	18%	1%	16%	100%			

I. In caso di compresenza nel medesimo anno in diversi settori e/o contratti, l'attribuzione del lavoratore si basa sulle caratteristiche del rapporto di lavoro con la retribuzione più alta osservata nell'ultimo mese dell'anno in cui il lavoratore risulta occupato come dipendente.

Identifichiamo questi gruppi lavoratori sulla base dei loro differenti percorsi lavorativi:

1. i dipendenti del 2017 che anche nel 2018 sono rimasti inclusi nel perimetro del lavoro dipendente sono poco più di 17 milioni (92,5%): il tasso di persistenza è lievemente più elevato per i pubblici (94,3%) rispetto ai privati (90,8%);

2. per i dipendenti a tempo indeterminato il tasso di permanenza in tale tipologia contrattuale è pari al 90,5% per i privati e al 96% per i pubblici; quanti transitano verso contratti a termine o di apprendistato - e quindi subiscono una sorta di downgrade contrattuale - risultano frazioni esigue, pari allo 0,3% tra i pubblici e a poco più del 4% tra i privati; gli usciti - vale a dire quanti nel 2018 non risultano mai impiegati come dipendenti - costituiscono l'8,4% dei privati e il 3,5% dei pubblici;
3. per i dipendenti a tempo determinato (inclusi stagionali, somministrati e intermittenti) del settore privato il tasso di persistenza nella medesima tipologia contrattuale anche nel 2018 è pari al 62%; i rimanenti si dividono tra il 16% che è transitato al tempo indeterminato, un 2% che ha trovato impiego nel settore pubblico (prevalentemente a tempo determinato), il 2,3% passato all'apprendistato e, infine, una frazione consistente (17,6%) che non risulta più inclusa tra i dipendenti;
4. per i dipendenti a tempo determinato del settore pubblico, il tasso di persistenza nella medesima posizione contrattuale è pari al 75% (53% sempre nel settore pubblico, 22% passati al settore privato) mentre il 18% è transitato al tempo indeterminato (quasi sempre nel comparto pubblico): la quota di usciti (7%) è decisamente inferiore a quella osservata tra i dipendenti a tempo determinato del settore privato;
5. sul totale dei dipendenti 2018 i nuovi entrati (1,8 milioni) - vale a dire quanti nell'anno precedente non erano stati dipendenti - rappresentano il 9,4%. Questo dato medio è fortemente differenziato tra settore privato e settore pubblico: nel primo i nuovi costituiscono l'11%, nel secondo meno del 2%. Tra le diverse tipologie contrattuali i nuovi entrati costituiscono il 29% dei dipendenti a termine nel privato, il 26,5% degli apprendisti e il 17% dei dipendenti a termine nel settore pubblico mentre costituiscono solamente il 3,4% dei dipendenti a tempo indeterminato nel settore privato e lo 0,7% di quelli nel settore pubblico.

Tavola I.14

**DIPENDENTI NEL 2017 NON PIU' IN TALE CONDIZIONE PROFESSIONALE
NEL 2018, PER CLASSE DI ETÀ E MOTIVO** (valori assoluti in migliaia)

	Condizione nel 2018 (sulla base del reddito prevalente)					Dipendenti 2017	Quota Usciti/Tot. Dipendenti
	Altra occupazione	Inattivo/Deceduto	Beneficiario di sostegno al reddito in quanto disoccupato	Pensionato	Totale usciti		
Classe di età (al 2018)							
15-24	21	141	13	2	177	1.110	16,0%
25-34	73	178	73	2	327	3.540	9,2%
35-49	107	175	107	7	396	7.310	5,4%
50-64	61	113	79	129	381	6.051	6,3%
65 e oltre	9	10	7	82	107	416	25,7%
Totale	272	616	279	221	1.388	18.427	7,5%
Comp. %	19,6%	44,4%	20,1%	16,0%	100%		

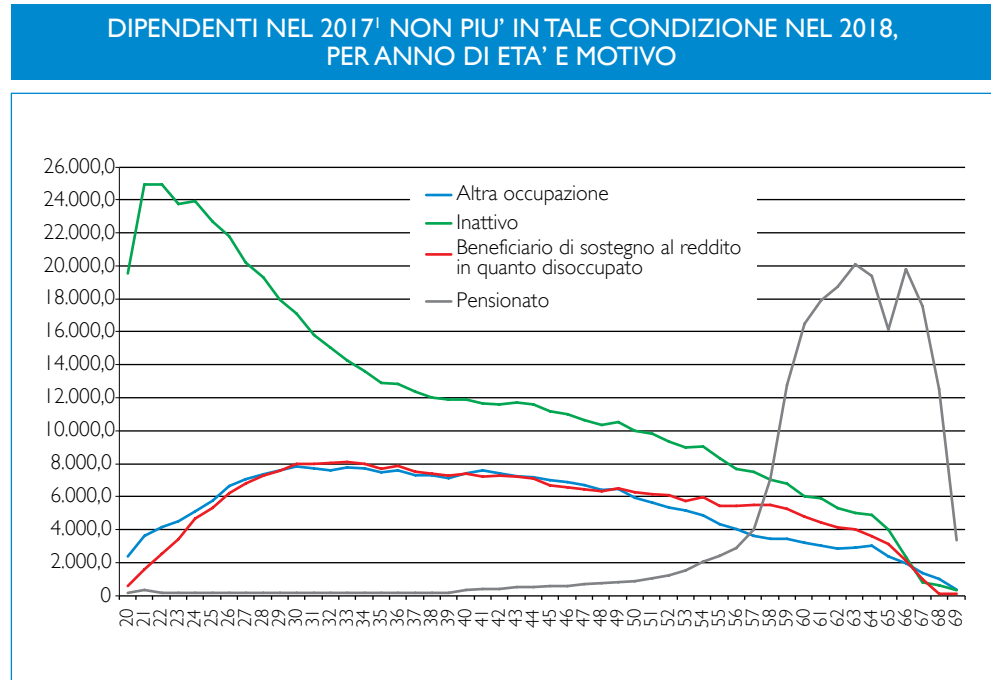
di cui donne							
15-24	8	70	6	1	85	459	18,6%
25-34	30	91	43	1	165	1.588	10,4%
35-49	43	86	56	3	189	3.324	5,7%
50-64	23	48	33	53	157	2.732	5,8%
65 e oltre	2	3	2	31	38	165	23,2%
Totale	107	298	140	89	634	8.268	7,7%
Comp. %	16,8%	47,0%	22,1%	14,1%	100%		

Il percorso degli usciti è stato approfondito cercandone la presenza (eventuale) negli archivi Inps che documentano altre posizioni: pensionati, lavoratori autonomi, beneficiari di sostegno al reddito a causa di disoccupazione. Il risultato ottenuto (Tavola I.14) consente di individuare alcuni precisi percorsi: il 16% è stato pensionato, il 20% è passato ad altra occupazione (operai agricoli, lavoratori domestici, prestatori di lavoro occasionale e marginalmente collaboratori o lavoratori autonomi), il 20% risulta beneficiario di sostegno al reddito in quanto disoccupato; la quota di sconosciuti, presunti inattivi, è attorno al 44%.¹⁹ A riguardo di quest'ultimo aggregato le ipotesi possibili sono diverse, dal ritorno a percorsi di istruzione per i più giovani, all'abbandono per ragioni familiari, in particolare per la componente femminile, al trasferimento all'estero, al passaggio ad una condizione di disoccupazione senza beneficiare di indennità per esaurimento del periodo previsto di sostegno o per assenza di requisiti.

La distribuzione per anno di età (Figura I.3) segnala la polarizzazione delle ragioni di uscita. Per gli over 57 anni è il pensionamento la ragione principale mentre il numero di sconosciuti/inattivi è pressoché uniformemente calante in ragione dell'età: la probabilità di assentarsi - temporaneamente o definitivamente - dal perimetro occupazionale risulta inversamente correlata con l'età e quindi con i tanti fattori di stabilizzazione che ad essa si accompagnano (inserimento lavorativo ma anche radicamento familiare e sociale ecc.). Rilevanti, soprattutto per i trentenni e quarantenni, sono le ragioni riconducibili sia a situazioni di disoccupazione indennizzata sia alla transizione verso impieghi diversi dal dipendente di imprese private extra agricole o istituzioni pubbliche.

¹⁹ - Al netto della frazione di deceduti (0,4%).

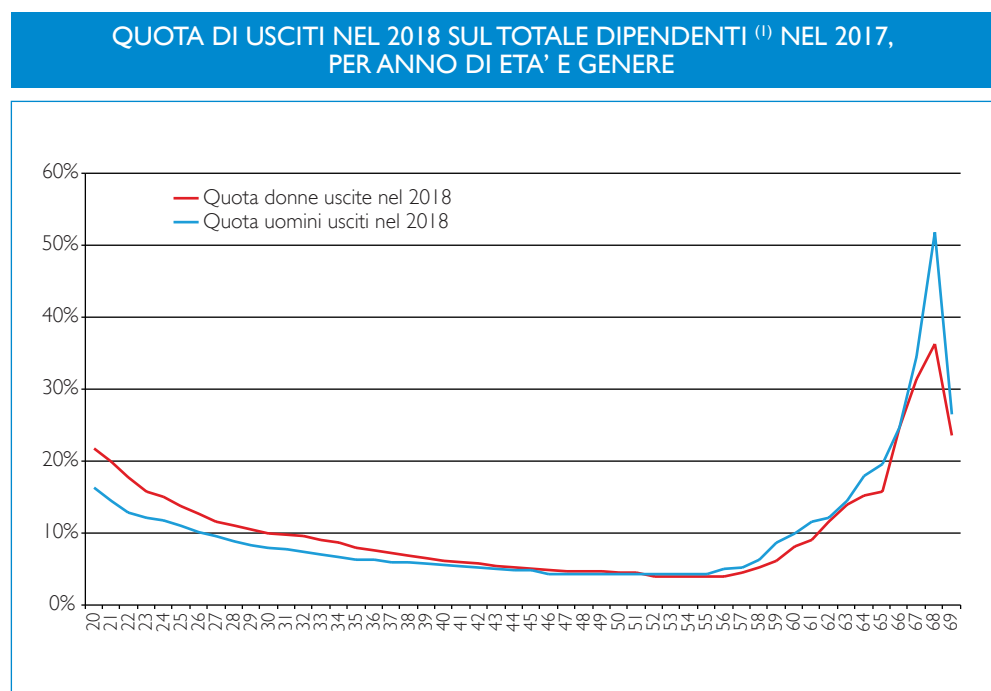
Figura I.3



1. Esclusi i dipendenti agricoli e i domestici.

Sul totale dei dipendenti maschi gli usciti pesano mediamente per il 7,4% mentre la quota analoga per le donne è leggermente superiore, pari al 7,7%. La distribuzione per età è però significativamente diversa: l'incidenza dei percorsi di uscita è, rispetto ai maschi di pari età, più elevata per le donne giovani mentre il contrario si registra per gli over 50 (Figura I.4).

Figura I.4



1. Esclusi i dipendenti agricoli e i domestici.

L'analisi delle macrodinamiche che hanno interessato il lavoro dipendente privato e pubblico si completa con l'esame delle informazioni relative alle retribuzioni.

Nel 2018 la retribuzione media annua per l'insieme dei dipendenti è risultata pari a 23.958 euro, in crescita nominale dell'1,1% rispetto al 2017 (Tavola I.15), un valore perfettamente allineato a quello dell'inflazione. Nel settore pubblico la crescita è stata del 3,4% mentre nel settore privato si è fermata allo 0,7%.

Tavola I.15

DIPENDENTI RETRIBUZIONI MEDIE ANNUE E GIORNALIERE, PER CONTRATTO E ORARIO DI LAVORO (esclusa agricoltura e lavoro domestico)
ANNO 2018

	2018				Variazione 2018/2017		
	Retribuzione media annua	Dipendenti (in migliaia)	Retribuzione media giornaliera	Numero medio di giornate lavorate	Retribuzione media annua	Retribuzione media giornaliera	Numero medio di giornate lavorate
I. SETTORE PRIVATO	21.753	15.479	89	243	0,7%	0,9%	-0,2%
a. Full time	27.648	10.108	108	257	1,0%	1,1%	-0,1%
Apprendisti	14.716	360	63	232	5,0%	2,3%	2,6%
Intermittenti	3.476	315	53	65	4,7%	1,0%	3,6%
Somministrati	14.546	346	78	187	3,7%	-0,5%	4,2%
Stagionali	10.454	209	83	125	2,8%	1,5%	1,3%
Tempo determinato	13.858	1.301	83	167	2,6%	0,0%	2,6%
Tempo indeterminato	32.712	7.576	113	289	1,8%	1,7%	0,1%
b. Part time	10.658	5.370	49	217	1,1%	1,3%	-0,2%
Apprendisti	8.340	232	41	204	4,9%	2,0%	2,8%
Intermittenti	5.581	72	45	123	4,7%	1,0%	3,7%
Somministrati	7.026	230	54	130	3,3%	-0,1%	3,4%
Stagionali	5.612	172	51	110	3,5%	1,3%	2,1%
Tempo determinato	6.662	1.439	44	150	1,9%	-0,3%	2,2%
Tempo indeterminato	13.250	3.225	50	262	2,0%	2,0%	-0,1%
2. SETTORE PUBBLICO	34.195	3.334	116	295	3,4%	3,9%	-0,5%
a. Full time	35.365	3.076	120	295	3,5%	4,0%	-0,5%
Tempo determinato	18.374	207	92	200	5,8%	1,3%	4,5%
Tempo indeterminato	36.593	2.868	121	302	3,3%	4,1%	-0,8%
b. Part time	20.248	258	69	294	3,7%	4,2%	-0,5%
Tempo determinato	13.886	35	55	253	3,2%	3,9%	-0,7%
Tempo indeterminato	21.245	223	71	301	3,6%	4,2%	-0,6%
TOTALE COMPLESSIVO	23.958	18.812	95	253	1,1%	1,5%	-0,4%

Queste variazioni della retribuzione media annua riflettono sia variazioni strettamente salariali (retribuzioni contrattuali e di fatto) sia variazioni della quantità di tempo lavorato: in generale il contributo della retribuzione media giornaliera è stato positivo (+1,5%; per il settore pubblico +3,9%, per il settore privato +0,9%) mentre quello dovuto alle giornate medie lavorate è stato negativo (-0,4% sul totale, -0,2% per il privato e -0,5% per il pubblico).

In questi risultati si riflettono, oltre che i mutamenti nella composizione dei dipendenti²⁰, anche tendenze eterogenee per singole tipologie contrattuali. Per apprendisti, intermittenti, tempi determinati, il principale contributo positivo alla variazione della retribuzione annua è stato determinato dall'incremento del tempo lavorato; per i somministrati riscontriamo invece la tendenza opposta, con la riduzione della retribuzione media giornaliera e l'incremento del numero medio di giornate lavorate.

La retribuzione giornaliera media per il settore privato è rimasta ferma a 89 euro mentre nel settore pubblico è passata da 111 euro a 116. La distanza tra pubblico e privato si riduce se consideriamo esclusivamente i dipendenti a *full time*: in tal caso la retribuzione media giornaliera risulta pari a 108 euro per i dipendenti privati e 120 per i dipendenti pubblici. Un ulteriore avvicinamento si ha considerando esclusivamente i lavoratori con contratto a tempo indeterminato: in tal caso la retribuzione media giornaliera diviene 113 per i privati e 121 per i pubblici.

Oltre alla dicotomia pubblico/privato, è utile considerare la rilevanza delle differenziazioni retributive per settore (Tavola 1.16) e per territorio (Tavola 1.17).

Tavola 1.16

RETRIBUZIONE MEDIA ANNUA E RETRIBUZIONE MEDIA GIORNALIERA, PER SETTORE. ANNO 2018

	Retribuzione media annua			Retribuzione media giornaliera		
	TOTALE	full time	part time	TOTALE	full time	part time
I. SETTORE PRIVATO	21.753	27.648	10.658	89	108	49
Estrattive	45.524	47.278	18.909	160	165	75
Industrie alimentari	21.437	28.126	9.842	89	110	46
Made in Italy	21.616	25.552	10.478	83	93	46
Meccanica	30.755	32.338	15.381	109	113	60
Altre industrie manifatturiere	31.969	34.312	14.822	112	119	57
Reti (gas, acqua, energia elettrica, rifiuti)	33.843	36.852	15.037	119	126	62
Costruzioni	18.357	19.654	10.520	84	89	51
Commercio e riparazioni	21.092	28.116	12.146	82	103	51
Trasporto e magazzinaggio	24.535	27.782	12.255	96	104	55
Servizi di alloggio e di ristorazione	9.707	13.079	7.568	55	78	42
Servizi terziari prevalentemente alle imprese	25.548	34.339	11.926	101	130	50
Agenzie di somministrazione	11.548	14.546	7.026	70	78	54
Istruzione	14.705	17.291	10.627	68	80	48
Sanità e assistenza sociale	16.904	23.525	11.411	66	86	47
Attività artistiche, sportive, divertimento	13.651	20.385	6.952	85	119	46
Altre attività	15.599	22.058	9.351	66	87	42
2. SETTORE PUBBLICO	34.195	35.365	20.248	116	120	69
Pubblica Amministrazione	36.528	38.212	19.182	122	127	66
Istruzione	29.454	30.095	20.094	101	104	68
Sanità e assistenza sociale	38.034	39.318	22.992	129	133	76
TOTALE COMPLESSIVO	23.958	29.448	11.098	95	111	50

20 - Sono numerosi i fattori che possono variare la retribuzione media annua anche rimanendo costanti sia la retribuzione media giornaliera sia il numero di giornate lavorate: si consideri, ad esempio, la variazione della quota di lavoratori a part time o l'incremento dell'anzianità aziendale media o lo spostamento verso settori e/o qualifiche professionali a più alta retribuzione.

Tra i settori, anche escludendo i lavoratori a *part time*, si registrano profonde differenze nelle retribuzioni medie giornaliere effettive tra i comparti con i livelli medi più elevati (finanza e assicurazioni, *utilities*, estrattive), e i comparti con i livelli medi più bassi (alloggio e ristorazione, costruzioni, industrie del made in Italy). Il rapporto tra gli uni e gli altri si aggira sul 2:1.

Tavola I.17

**RETRIBUZIONE MEDIA ANNUA E RETRIBUZIONE MEDIA GIORNALIERA,
PER REGIONE. ANNO 2018**

	Retribuzione media annua					Retribuzione media giornaliera				
	TOT.	Settore privato		Settore pubblico		TOT.	Settore privato		Settore pubblico	
		full time	part time	full time	part time		full time	part time	full time	part time
Piemonte	25.237	28.513	11.912	34.909	21.471	96	107	52	118	71
Valle d'Aosta	22.710	22.888	11.208	35.729	21.274	95	101	54	122	71
Liguria	27.476	32.436	12.227	34.520	20.740	105	120	53	117	69
Lombardia	24.331	27.463	11.284	36.507	21.436	96	110	50	122	72
Trentino A. A.	24.564	26.301	12.694	38.272	22.118	99	108	58	131	76
Veneto	23.894	27.069	11.905	34.395	20.568	92	102	51	116	68
Friuli V. G.	24.943	27.429	12.200	35.465	21.480	95	103	52	120	72
Emilia R.	24.889	28.533	12.011	34.445	20.427	97	109	54	117	70
Toscana	22.885	26.276	10.977	34.923	20.555	90	101	50	118	70
Umbria	22.204	23.273	11.156	34.946	19.552	87	91	48	118	67
Marche	21.600	23.723	10.671	34.339	19.991	86	93	49	116	68
Lazio	25.307	29.253	10.177	37.976	22.018	101	117	47	129	75
Abruzzo	20.878	23.154	9.000	34.947	20.682	87	94	45	118	72
Molise	21.169	22.674	8.392	35.724	17.999	87	93	42	119	66
Campania	19.951	21.749	8.155	35.442	17.556	85	93	41	119	66
Puglia	19.920	21.869	8.532	35.411	19.287	84	92	43	120	68
Basilicata	20.963	21.848	8.517	34.617	18.793	87	91	43	116	66
Calabria	20.031	20.845	7.993	34.598	15.929	84	90	41	116	56
Sicilia	20.707	21.973	8.813	35.220	16.101	86	95	43	118	54
Sadegna	20.013	21.087	9.460	32.511	19.004	86	91	46	120	74
Totale	23.958	27.648	10.658	35.365	20.248	95	108	49	120	69

I dati territoriali evidenziano minori divergenze, pur significative, rispetto a quelli settoriali appena considerati. Nel settore privato le maggiori retribuzioni medie (attorno o oltre 110 euro a giornata per i dipendenti *full time*) si riscontrano nelle regioni del Nord (Liguria, Lombardia, Emilia R., Trentino A. Adige) cui si aggiunge il Lazio (effetto Roma capitale); il livello medio più basso è quello della Calabria, con 90 euro. Nel settore pubblico (sempre considerando solo i *full time*) vi è minore eterogeneità: quasi tutte le regioni si collocano tra i 116 euro (Calabria, Basilicata, Marche) e i 122 (Lombardia, Valle d'Aosta); si distaccano nettamente solo Trentino Alto Adige (131 euro, evidente effetto autonomia) e Lazio (ancora effetto Roma capitale).

Sotto il profilo anagrafico, considerando sia il genere che la classe di età, in Figura 1.5 sono sintetizzati gli andamenti per i dipendenti *full time* della retribuzione media annua distinguendo tra settore privato e settore pubblico; in Figura 1.6 sono esposti gli analoghi andamenti per i dipendenti *part time*.

Figura 1.5

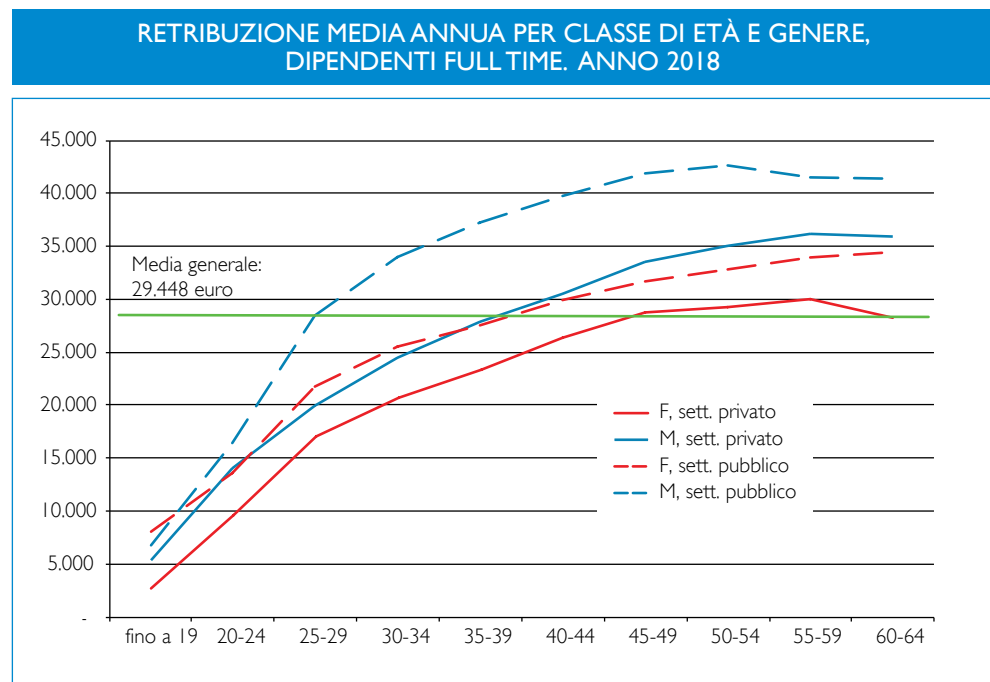
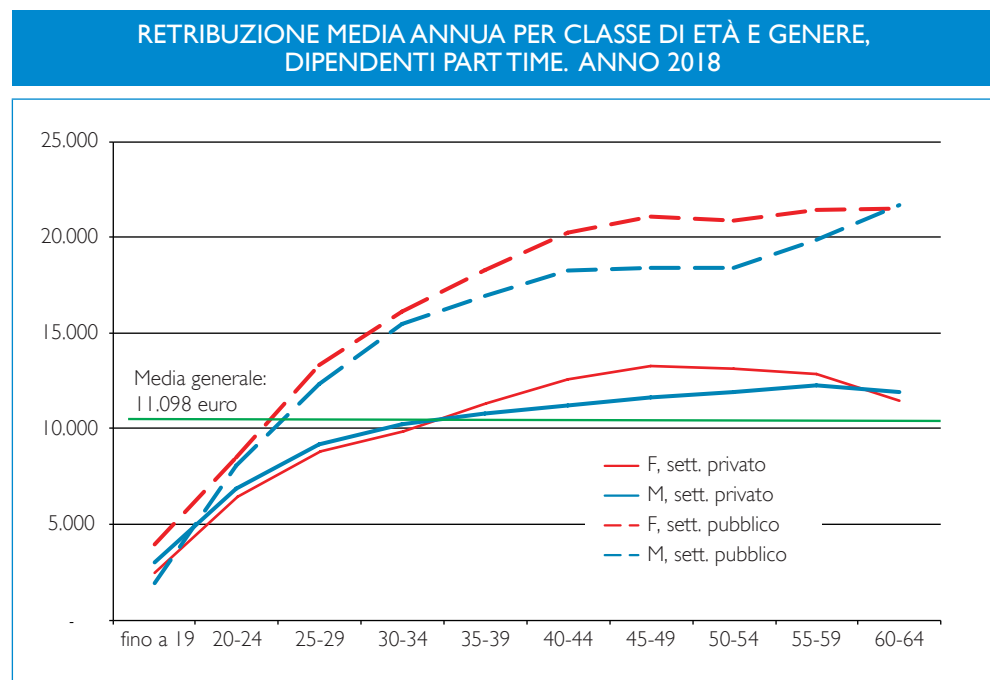


Figura 1.6



Gli andamenti risultano sempre crescenti in funzione dell'età: ciò vale accentuatamente per le retribuzione medie giornaliere dei maschi (Figura 1.7 per i dipendenti a *full time*, Figura 1.8 per i dipendenti a *part time*). La differenza di genere, evidente nelle retribuzioni dei dipendenti *full time*, si riduce per quelli a *part time*, fino ad invertirsi nel caso del settore pubblico.

Figura 1.7

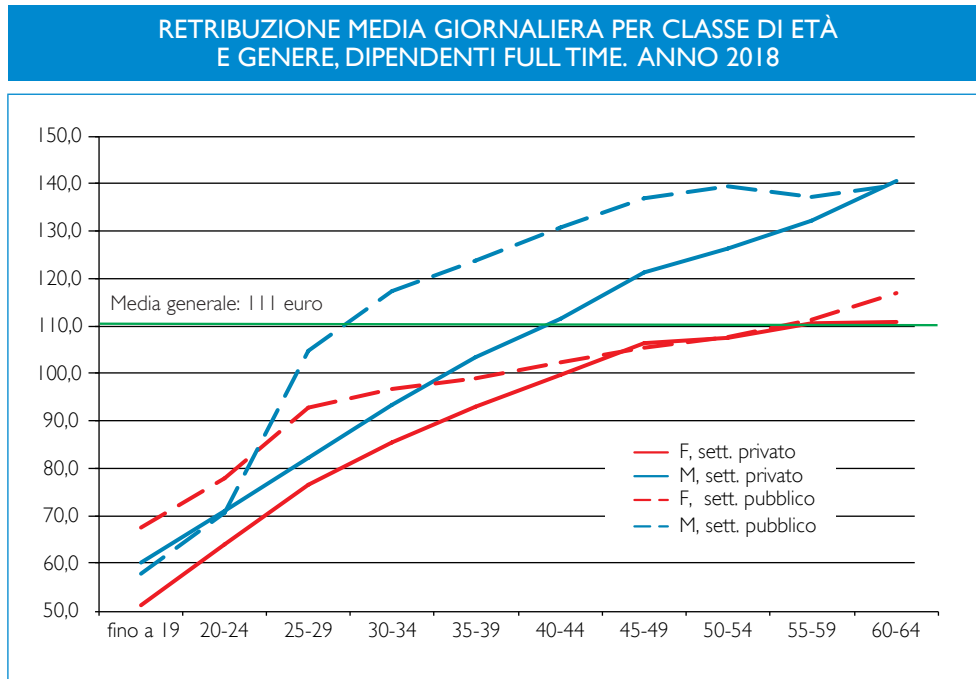
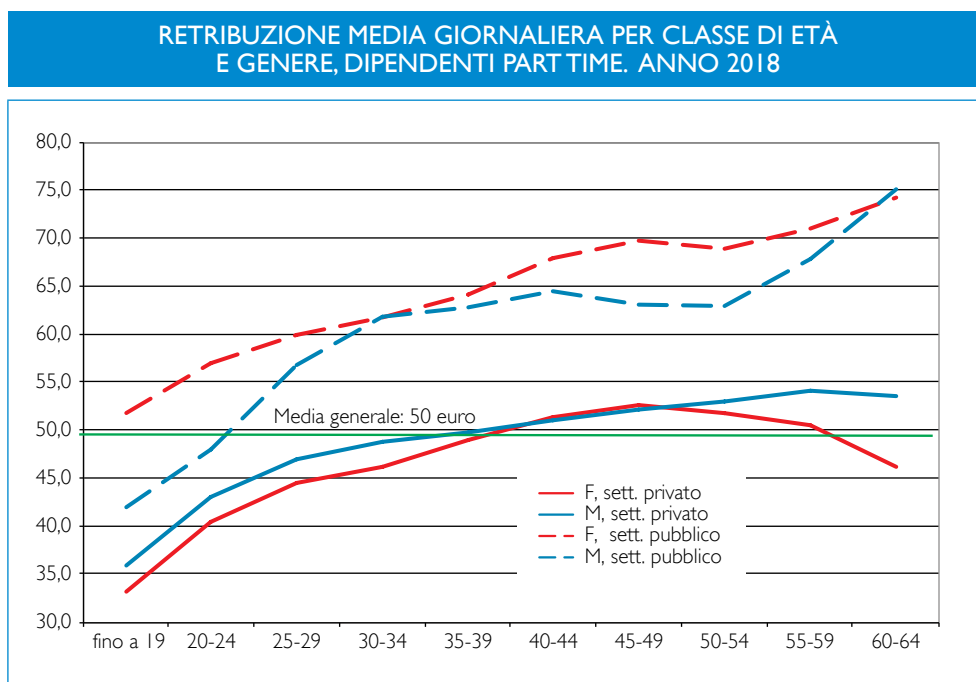


Figura 1.8



Un'introduzione essenziale all'analisi della disuguaglianza delle retribuzioni è proposta con alcuni specifici rapporti tra percentili riportati in Tavola I.18. Se consideriamo la retribuzione annua, con inclusi quindi tutti gli effetti dovuti all'eterogeneità delle quantità di lavoro effettuato e alle variazioni nella composizione dei dipendenti, registriamo che il rapporto P99/P50 - che restituisce l'informazione sul rapporto tra il 99° percentile e la mediana - risulta pari a 4,5 mentre il rapporto tra la mediana e il decimo percentile (P50/P10) è assai più significativo e pari a 6,3; e mentre il primo è rimasto pressoché stabile nel quinquennio osservato, il secondo ha evidenziato maggiori oscillazioni, riflettendo l'allungamento o il restringimento della coda sinistra della distribuzione (redditi bassi).

Tavola I.18

RETRIBUZIONI DEI LAVORATORI DIPENDENTI RAPPORTI TRA PERCENTILI
(esclusa agricoltura e lavoro domestico). ANNI 2014-2018

	2014	2015	2016	2017	2018
RETRIBUZIONE ANNUA					
Dipendenti (in migliaia)	17.197	17.600	17.812	18.427	18.812
Retrib. media annua	23.616	23.590	23.981	23.693	23.958
Mediana	21.544	21.465	21.814	21.542	21.713
P99/P10	26,1	28,2	24,8	27,8	28,2
P99/P50	4,4	4,5	4,4	4,5	4,5
P90/P10	11,4	12,3	10,9	12,3	12,6
P90/P25	3,8	4,0	3,8	4,0	4,0
P90/P50	1,9	2,0	1,9	2,0	2,0
P50/P10	5,9	6,3	5,6	6,2	6,3
P50/P25	2,0	2,0	1,9	2,0	2,0
RETRIBUZIONE MEDIA PER GIORNATA DI LAVORO					
Dipendenti (in migliaia)	17.197	17.600	17.812	18.427	18.812
Retrib. media giornaliera	88,0	88,6	88,7	88,1	89,3
Mediana	77,0	77,3	77,4	76,9	77,9
P99/P10	9,1	9,1	9,1	9,3	9,4
P99/P50	4,2	4,2	4,2	4,2	4,2
P90/P10	3,9	3,9	3,9	4,0	4,1
P90/P25	2,5	2,5	2,5	2,6	2,6
P90/P50	1,8	1,8	1,8	1,8	1,9
P50/P10	2,2	2,1	2,2	2,2	2,2
P50/P25	1,4	1,4	1,4	1,4	1,4
RETRIBUZIONE MEDIA PER GIORNATA DI LAVORO FULL TIME					
Dipendenti (in migliaia)	12.676	12.751	12.794	13.017	13.184
Retrib. media giornaliera	102,7	104,2	104,8	104,9	106,7
Mediana	86,9	87,8	88,1	88,1	89,7
P99/P10	6,1	6,0	6,0	6,1	6,1
P99/P50	4,2	4,2	4,2	4,2	4,1
P90/P10	2,6	2,6	2,6	2,6	2,7
P90/P25	2,2	2,2	2,2	2,2	2,2
P90/P50	1,8	1,8	1,8	1,8	1,8
P50/P10	1,5	1,5	1,4	1,5	1,5
P50/P25	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2

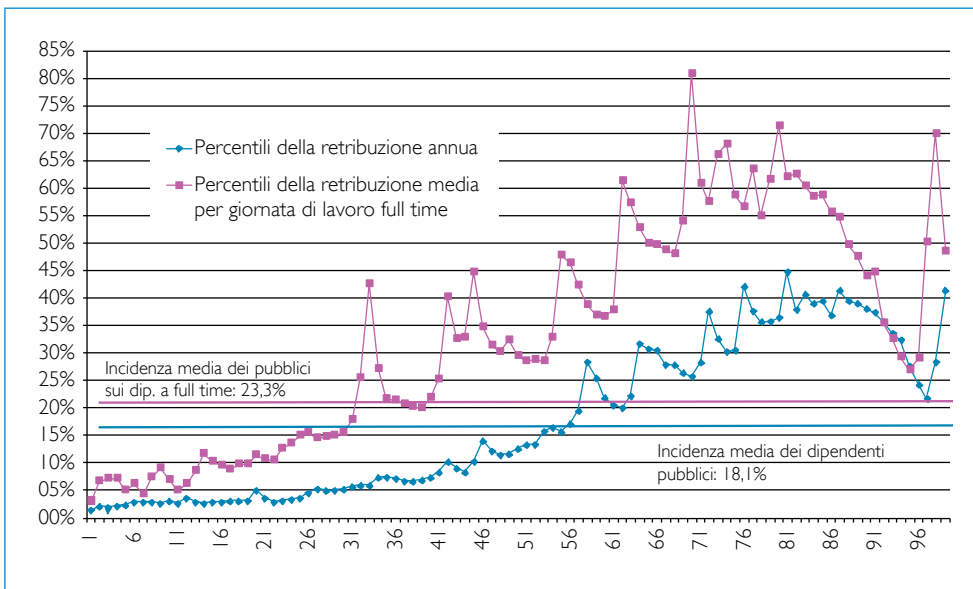
Per neutralizzare l'effetto della quantità di lavoro, analizziamo i dipendenti sulla base della distribuzione della loro retribuzione media giornaliera. In tal caso il rapporto P99/P50 si abbassa leggermente, risultando stabile attorno a 4,2; ancor di più si riduce il rapporto P50/P10 fermandosi e stabilizzandosi a 2,2.

Neutralizzando infine anche il *part time* - e quindi considerando la distribuzione della retribuzione giornaliera per i soli dipendenti a *full time* - il rapporto P99/P50 rimane invariato (4,2) mentre quello P50/P10 scende ancora a 1,5. Tra i lavoratori dipendenti *full time* il rapporto tra la retribuzione media giornaliera del 99° percentile e quella del decimo percentile risulta pari a 6,1 nel biennio 2017-2018 con una leggera crescita rispetto al biennio precedente (6,0).

L'incidenza diversificata dei lavoratori pubblici lungo la scala dei percentili è restituita dalla Figura 1.9. A fronte di un'incidenza media del 18% sul totale dei dipendenti (3,3 milioni su 18,8 milioni di dipendenti nel 2018), i dipendenti pubblici si addensano soprattutto tra il 60° e il 90° percentile arrivando spesso, oltre l'80° percentile, a contare per il 35-40% di ciascun singolo percentile. Se ripetiamo analogo esercizio con riferimento alla retribuzione media giornaliera per i soli dipendenti *full time* (3,1 milioni di dipendenti pubblici su un totale di 13,2 milioni di dipendenti) il peso dei pubblici sale nella media (al 23%) ma ancor più nell'incidenza sui percentili dal 70° al 90°, arrivando spesso al 60% del totale.

Figura 1.9

**QUOTA % DEI DIPENDENTI PUBBLICI PER PERCENTILE
DI RETRIBUZIONE ANNUA E PER PERCENTILE DI RETRIBUZIONE MEDIA
PER GIORNATA DI LAVORO FULL TIME
ANNO 2018**



GLI OPERAI AGRICOLI

Gli operai agricoli tra il 2015 e il 2018 sono stati in lieve crescita, passando da 1,034 milioni a 1,075 milioni (Tavola 1.19). La distribuzione tra maschi e femmine è rimasta pressoché invariata: i primi costituiscono due terzi della manodopera impiegata in tale collocazione professionale.

La quota di nati in Italia o nei “vecchi” Paesi Ue si è marginalmente ridotta rimanendo comunque attorno ai due terzi del totale. Tra il terzo rimanente è in corso un processo di sostituzione di lavoratori comunitari (polacchi, rumeni) con lavoratori provenienti dai paesi extra Ue: la quota dei primi diminuisce dal 16% del 2015 al 13% del 2018, mentre il peso dei secondi risulta in crescita significativa, passando dal 17% al 21% in tre anni.

Quanto alla distribuzione per età, la componente prevalente è costituita da lavoratori adulti (35-49 anni) o anziani (50 e più).

Di peso assolutamente modesto è il *part time* mentre la tipologia contrattuale standard è quella a tempo determinato, che interessa nove operai agricoli su dieci. Indicatore eloquente della frammentarietà di molti impieghi è pure il fatto che il 18% degli operai agricoli risulta esser stato alle dipendenze, nel corso del medesimo anno, di più datori di lavoro.

Sotto il profilo territoriale gli operai agricoli caratterizzano particolarmente il Mezzogiorno: Sud e Isole ne concentrano nel 2018 il 54%. Tale quota era comunque ancora più consistente nel 2015 (58%): a crescere nell'ultimo biennio è stato soprattutto il Nord Est e a ciò ha contribuito anche la chiusura della possibilità di ricorrere ai voucher come erano disegnati pre-2017.

Tavola 1.19

OPERAI AGRICOLI. CARATTERISTICHE ANAGRAFICHE E CONTRATTUALI
ANNI 2015-2018

	2015	2016	2017	2018	COMP. %		Variazioni 2018/2017	Variazioni 2018/2015
	Valori assoluti in migliaia				2015	2018		
TOTALE	1.035	1.036	1.060	1.075	100%	100%	1,4%	3,9%
A. Per genere								
Maschi	678	683	705	725	66%	67%	2,9%	7,0%
Femmine	357	353	355	350	34%	33%	-1,5%	-1,9%
B. Per Paese di nascita								
Ue 15 e Paesi a sviluppo avanzato I	695	690	713	709	67%	66%	-0,6%	1,9%
Altri Ue	165	160	145	141	16%	13%	-3,0%	-14,6%
Extra Ue	174	185	202	226	17%	21%	12,0%	29,5%
C. Per classe d'età								
Fino a 24	120	120	126	134	12%	12%	6,3%	11,8%
Da 25 a 34	221	218	217	219	21%	20%	0,7%	-0,9%
Da 35 a 49	390	385	377	371	38%	34%	-1,8%	-5,0%
Da 50 a 64	278	286	302	312	27%	29%	3,2%	12,4%
65 e oltre	26	26	37	40	2%	4%	8,0%	53,6%
D. Per contratto e orario di lavoro								
Part time	25	27	30	31	2%	3%	2,7%	23,1%
Full time	1.009	1.009	1.030	1.044	98%	97%	1,4%	3,5%
Tempo determinato (incl. stag.)	929	932	957	972	90%	90%	1,5%	4,6%
Tempo indeterminato	106	103	103	103	10%	10%	0,5%	-2,1%

E. Numero datori di lavoro nel medesimo anno								
1	852	844	864	872	82%	81%	0,9%	2,3%
2	117	123	123	129	11%	12%	4,7%	10,8%
3	34	35	37	39	3%	4%	4,8%	12,5%
oltre	31	33	36	35	3%	3%	-1,6%	13,1%
F. Territorio								
Nord ovest	96	98	102	108	9%	10%	6,1%	13,2%
Nord est	215	218	230	249	21%	23%	8,0%	15,8%
Centro	125	125	128	134	12%	12%	4,5%	7,0%
Sud	423	419	422	408	41%	38%	-3,4%	-3,5%
Isole	176	176	177	176	17%	16%	-0,5%	0,2%

*aggiornamento archivi a maggio 2019

I. Norvegia, Islanda, USA, Canada, Australia, Nuova Zelanda, Israele, Giappone, Monaco, Svizzera e altri paesi minori. Sono pure inclusi tre paesi a forte presenza di cittadini italiani ivi nati: Venezuela, Libia, Argentina.

Mediamente un operaio agricolo lavora in un anno 104 giornate (Tavola I.20). Ma questa intensità di lavoro è tutt'altro che uniforme: il 30% si può considerare marginale, lavorando meno di 50 giornate, mentre una frazione analoga risulta occupata per oltre 150 gg, con una media di 212 giornate.

La retribuzione media per giornata lavorata è leggermente cresciuta nel periodo osservato e risulta attualmente prossima a 70 euro. La retribuzione media annua è pari a 7.200 euro, con ovviamente forti differenze in relazione alle giornate lavorate: per gli operai agricoli marginali (fino a 50 giorni di lavoro) la retribuzione media annua è pari a mille euro, mentre risulta attorno ai 15.800 euro per gli operai impiegati per oltre 150 giornate.

Una quota significativa di operai agricoli, pari al 17%, assomma anche altri redditi da lavoro; tale quota arriva al 29% per gli operai agricoli a più bassa intensità di impiego (meno di 50 gg.).

Il tasso di persistenza, vale a dire la quota di operai agricoli nell'anno t che risultavano già inseriti nel medesimo settore di lavoro nell'anno t-1, risulta pari nel 2018 al 76,1% mentre nel 2015 era pari al 76,7%. Il tasso di ricambio è quindi attorno al 25%.

Tavola I.20

OPERAI AGRICOLI. GIORNATE LAVORATE E REDDITO MEDIO DA LAVORO AGRICOLO. ANNI 2015-2018

	2015	2016	2017	2018		
				Val. ass.	Var. % su 2017	Var. % su 2015
A. OPERAI AGRICOLI (in migliaia) PER CLASSE DI GIORNATE LAVORATE IN AGRICOLTURA						
Fino a 50 gg	322	312	325	340	4,6%	5,4%
51 - 100 gg	181	173	175	175	0,4%	-3,3%
101 - 150 gg	241	248	252	245	-3,0%	1,5%
oltre 150 gg	290	303	308	316	2,3%	8,8%
TOTALE	1.035	1.036	1.060	1.075	1,4%	3,9%
B. GIORNATE MEDIE ANNUE LAVORATE IN AGRICOLTURA PER CLASSE DI GIORNATE LAVORATE						
Fino a 50 gg	16	16	16	16	4,4%	3,9%
51 - 100 gg	67	67	67	68	1,1%	1,9%
101 - 150 gg	112	112	112	113	0,6%	1,2%
oltre 150 gg	214	213	212	212	-0,3%	-1,0%
TOTALE	103	105	104	104	-0,3%	1,5%

(segue)

(segue)

	2015	2016	2017	2018		
				Val. ass.	Var. % su 2017	Var. % su 2015
C. RETRIBUZIONI MEDIE ANNUE IN AGRICOLTURA PER CLASSE DI GIORNATE LAVORATE						
Fino a 50 gg	941	964	951	1.009	6,1%	7,2%
51 - 100 gg	3.947	3.962	4.046	4.169	3,1%	5,6%
101 - 150 gg	6.574	6.642	6.741	6.916	2,6%	5,2%
oltre 150 gg	15.536	15.510	15.621	15.784	1,0%	1,6%
TOTALE	6.871	7.076	7.108	7.205	1,4%	4,9%
D. RETRIBUZIONI MEDIE GIORNALIERE IN AGRICOLTURA PER CLASSE DI GIORNATE LAVORATE						
Fino a 50 gg	60	60	61	62	1,6%	3,2%
51 - 100 gg	59	59	60	61	1,9%	3,6%
101 - 150 gg	59	59	60	61	2,0%	3,9%
oltre 150 gg	73	73	74	75	1,4%	2,6%
TOTALE	67	67	68	69	1,7%	3,3%
E. OPERAI AGRICOLI CON REDDITI EXTRA-AGRICOLI						
Fino a 50 gg	91	93	95	99	3,8%	9,0%
51 - 100 gg	29	29	31	31	-0,1%	6,2%
101 - 150 gg	19	21	21	20	-1,1%	7,6%
oltre 150 gg	32	33	33	33	2,3%	4,7%
TOTALE	171	177	179	183	2,3%	7,5%

*aggiornamento archivi a maggio 2019

I LAVORATORI DOMESTICI

Nel 2018 nell'impiego domestico²¹ sono stati coinvolti 859.000 lavoratori (Tavola I.21): dal 2015 il decremento è modesto ma continuo, per quanto appaia incompatibile con la crescita dei fabbisogni di cura e di assistenza espressi da una popolazione interessata, come noto, da un forte processo di invecchiamento.

Tale processo di contrazione ha interessato sia i maschi che le femmine, che rappresentano costantemente l'88% della forza lavoro impiegata presso le famiglie.

I nati in Italia (o nei vecchi paesi Ue) costituiscono una frazione modesta dell'insieme - attorno a un quarto del complesso dei lavoratori domestici - ma sono in continua e costante crescita.

Viceversa, per tutti i lavoratori provenienti da altri paesi, sia da quelli dell'Europa Orientale aderenti all'Ue (Romania *in primis*) sia da quelli extra Ue (ucraini, moldavi, filippini, per citare le nazionalità più rilevanti), si registrano dinamiche di contrazione che non risultano ascrivibili a tendenze della domanda.

21 - Il termine è comprensivo di collaboratori familiari (colf) e assistenti (badanti).

Tavola I.21

**LAVORATORI DOMESTICI. CARATTERISTICHE ANAGRAFICHE
E CONTRATTUALI. ANNI 2015-2018**

	2015	2016	2017	2018	COMP. %		Var. 2018/2017	Var. 2018/2015
	Valori assoluti in migliaia				2015	2018		
TOTALE	898	876	871	859	100%	100%	-1,4%	-4,4%
A. Per genere								
Maschi	112	105	103	99	12%	12%	-3,5%	-10,9%
Femmine	787	770	768	760	88%	88%	-1,1%	-3,4%
B. Per Paese di nascita								
Ue 15 ¹	204	206	220	227	23%	26%	3,3%	11,6%
Paesi comunitari dell'Est Europa	218	210	200	189	24%	22%	-5,7%	-13,5%
- di cui rumeni	183	177	169	160	20%	19%	-5,5%	-12,7%
Paesi extra-UE esclusi quelli a sviluppo avanzato	476	459	450	443	53%	52%	-1,7%	-7,0%
- di cui ucraini	99	95	91	88	11%	10%	-3,3%	-11,0%
- di cui moldavi	58	58	57	56	7%	6%	-2,2%	-4,6%
- di cui filippini	73	72	71	70	8%	8%	-1,6%	-5,0%
Altri paesi extra-UE a sviluppo avanzato	0,6	0,5	0,6	0,6	0%	0%		
C. Per classe d'età								
Fino a 24	21	18	18	17	2%	2%	-5,0%	-19,2%
Da 25 a 34	128	110	99	88	14%	10%	-10,9%	-30,7%
Da 35 a 49	380	361	346	327	42%	38%	-5,6%	-13,9%
Da 50 a 64	345	356	373	385	38%	45%	3,4%	11,5%
65 e oltre	25	29	36	42	3%	5%	18,5%	67,3%
D. Numero datori di lavoro nel medesimo anno								
1	752	731	721	706	84%	82%	-2,0%	-6,1%
2	107	105	108	109	12%	13%	1,1%	1,8%
3	25	25	27	28	3%	3%	2,4%	10,3%
oltre	14	14	15	16	2%	2%	6,8%	13,5%
E. Territorio								
Nord ovest	267	261	258	255	30%	30%	-1,2%	-4,5%
Nord est	177	173	173	172	20%	20%	-0,7%	-3,0%
Centro	256	250	248	244	28%	28%	-1,5%	-4,6%
Sud	117	111	111	106	13%	12%	-4,4%	-9,9%
Isole	81	80	81	82	9%	10%	1,3%	1,8%

1. Sono compresi i 4 Paesi con elevata probabilità che i nati siano di cittadinanza italiana: Argentina, Venezuela, Libia e Svizzera

Circa la metà dei lavoratori domestici ha oltre i 50 anni mentre del tutto esigua è la quota di giovani.

Sotto il profilo territoriale i lavoratori domestici sono concentrati al Nord (50%); rilevante è pure la quota del Centro (28%).

I lavoratori domestici che risultano impiegati continuativamente per tutto l'anno sono circa il 60% e questa è la componente che ha subito la maggior contrazione: -2,6% sul 2017, -7,6% sul 2015 (Tavola 1.22).

La riduzione della quota di lavoratori domestici impiegati continuativamente (oltre 50 settimane nell'anno) ha indotto la contrazione del numero medio di settimane lavorate: tra il 2016 e il 2018 la riduzione media ha corrisposto a circa una settimana di lavoro in meno.

La retribuzione media annua risulta nel 2018 pari a 6.740 euro, corrispondenti a 166 euro a settimana.

La leggera crescita della retribuzione media settimanale (+1,5% sul 2017, +5% sul 2015) ha attenuato gli effetti sulla retribuzione media annua determinati dalla riduzione del numero medio di settimane lavorate.

La quota di lavoratori domestici impegnata - contemporaneamente o meno, comunque nel corso del medesimo anno - in altre occasioni di impiego è modesta, pari nel 2018 al 13,4%.

Il tasso di persistenza, vale a dire la quota di lavoratori domestici nell'anno *t* che risultavano già inseriti nel medesimo settore di lavoro nell'anno *t-1*, risulta pari nel 2018 all'81,4% mentre nel 2015 era pari all'82,6%.

Tavola 1.22

LAVORATORI DOMESTICI. SETTIMANE LAVORATE E REDDITO MEDIO DA LAVORO DOMESTICO. ANNI 2015-2018						
	2015	2016	2017	2018	2018	
					Var.% su 2017	Var.% su 2015
A. LAVORATORI DOMESTICI (in migliaia) PER CLASSE DI SETTIMANE LAVORATE NEL SETTORE DOMESTICO						
Fino a 24 settimane	182	172	179	183	2,1%	0,6%
25-49 settimane	156	150	160	158	-1,0%	1,4%
50 - 52	561	553	532	518	-2,6%	-7,6%
Totale	898	876	871	859	-1,4%	-4,4%
B. SETTIMANE MEDIE LAVORATE NEL SETTORE DOMESTICO PER CLASSE DI SETTIMANE LAVORATE						
Fino a 24 settimane	11,6	11,7	11,5	11,5	-0,5%	-1,2%
25-49 settimane	36,7	36,9	36,3	36,8	1,2%	0,3%
50 - 52	52,0	52,0	52,0	52,0	0,0%	0,0%
Totale	41,2	41,5	40,8	40,6	-0,6%	-1,4%
C. RETRIBUZIONI MEDIE ANNUE DA LAVORO DOMESTICO PER CLASSE DI SETTIMANE LAVORATE NEL SETTORE DOMESTICO						
Fino a 24 settimane	2.188	2.292	2.242	2.277	1,6%	4,1%
25-49 settimane	6.122	6.327	6.179	6.294	1,9%	2,8%
50 - 52	8.034	8.330	8.320	8.451	1,6%	5,2%
Totale	6.519	6.799	6.677	6.740	0,9%	3,4%
D. RETRIBUZIONI SETTIMANALI MEDIE NEL SETTORE DOMESTICO PER CLASSE DI GIORNATE LAVORATE NEL SETTORE DOMESTICO						
Fino a 24 settimane	188	197	194	198	2,1%	5,3%
25-49 settimane	167	172	170	171	0,6%	2,5%
50 - 52	155	160	160	163	1,6%	5,2%
Totale	158	164	164	166	1,5%	4,9%
E. LAVORATORI DOMESTICI CON REDDITI EXTRA-LAVORO DOMESTICO						
Totale	124	129	125	115	-7,4%	-6,6%

BOX I

LE ACQUISIZIONI DI CITTADINANZA ITALIANA

L'Istat produce stime che consentono di avere informazioni sulle caratteristiche di coloro che acquisiscono la cittadinanza italiana, in base alla modalità di acquisizione: matrimonio, residenza, altro. La 'cittadinanza per matrimonio' è riconosciuta dal prefetto della provincia di residenza del richiedente. La cittadinanza può essere richiesta anche dagli stranieri che risiedono in Italia da almeno dieci anni e sono in possesso di determinati requisiti. In particolare il richiedente deve dimostrare di avere redditi sufficienti al sostentamento e di non avere precedenti penali. Infine, tra gli altri motivi, la cittadinanza italiana può essere acquisita *iure sanguinis*, cioè se si nasce o si è adottati da cittadini italiani. In Italia non si applica invece, come noto, lo *ius soli*, espressione giuridica che indica l'acquisizione della cittadinanza di un dato paese come conseguenza del fatto giuridico di essere nati sul suo territorio, indipendentemente dalla cittadinanza dei genitori. Va comunque precisato che nel nostro ordinamento, in virtù della legge 91 del 1992, lo straniero nato in Italia e che vi abbia risieduto legalmente senza interruzione fino alla maggiore età, può divenire cittadino al raggiungimento di quest'ultima, ma solo nel caso di volontà espressa. L'acquisizione della cittadinanza italiana da parte di uno straniero è detta naturalizzazione.

In questo box sono analizzati i cittadini stranieri che hanno acquisito la cittadinanza italiana nell'anno 2017, sia per le principali caratteristiche demografiche, sia dando conto delle evidenze negli archivi amministrativi dell'Istituto.

Tavola I.box I

ACQUISIZIONI DI CITTADINANZA ITALIANA NEL 2017. DISTRIBUZIONE IN BASE AL MOTIVO DI ACQUISIZIONE DELLA CITTADINANZA ITALIANA, PER: CLASSI DI ETÀ, SESSO, PAESE DI CITTADINANZA PRECEDENTE

Caratteristiche demografiche	Motivo di acquisizione						Totale
	Residenza		Matrimonio		Altro		
Totale	62.261	42,5%	22.255	15,2%	62.089	42,4%	146.605
1. Classi di età							
Meno di 18 anni	-	-	-	-	47.217	100,0%	47.217
Da 18 a 39 anni	27.889	52,9%	11.943	22,6%	12.937	24,5%	52.769
Da 40 a 59 anni	31.209	73,6%	9.547	22,5%	1.632	3,9%	42.388
60 anni e oltre	3.163	74,8%	765	18,1%	303	7,2%	4.231
2. Sesso							
Maschi	36.605	50,9%	3.212	4,5%	32.167	44,7%	71.984
Femmine	25.656	34,4%	19.043	25,5%	29.922	40,1%	74.621
3. Paese di cittadinanza precedente							
Albania	14.540	53,6%	2.986	11,0%	9.586	35,4%	27.112
Marocco	8.523	37,6%	3.960	17,5%	10.162	44,9%	22.645
Brasile	1.231	12,4%	1.030	10,4%	7.675	77,2%	9.936
India	3.625	44,2%	898	11,0%	3.677	44,8%	8.200
Romania	4.490	55,8%	1.556	19,3%	1.996	24,8%	8.042
Pakistan	2.398	38,9%	565	9,2%	3.207	52,0%	6.170
Senegal	1.932	43,0%	423	9,4%	2.134	47,5%	4.489
Bangladesh	1.862	42,2%	399	9,0%	2.150	48,7%	4.411
Altri paesi	23.660	42,6%	10.438	18,8%	21.502	38,7%	55.600

Fonte: elaborazione su dati Istat

La distribuzione per classi di età (Tavola 1.box 1) è ovviamente correlata al motivo di acquisizione. Lo stesso può dirsi per la distribuzione per sesso, in cui è particolarmente evidente la prevalenza femminile all'interno delle acquisizioni per matrimonio.

Analizzando le acquisizioni per paesi di cittadinanza precedente, si osserva che i primi due paesi (Albania e Marocco) sono quelli che hanno originato i flussi maggiori di immigrati in Italia negli anni novanta, dando luogo quindi ad un'immigrazione ormai di lungo periodo che ora ha diffusamente maturato i requisiti richiesti per ottenere la cittadinanza. Modesta è invece la consistenza dei rumeni che ottengono la cittadinanza italiana nonostante si tratti, di gran lunga, della comunità straniera più presente nel nostro Paese: è evidente il minor interesse per tale sbocco dato il loro status di cittadini comunitari.

Analiticamente l'Albania è il primo paese per numero di acquisizioni e il secondo per incidenza percentuale per motivi di residenza; il Marocco è il secondo paese per numero di acquisizioni; il Brasile è il terzo paese e risulta anche essere il primo per incidenza percentuale per "altri motivi" (accertamento della discendenza da progenitori italiani); infine, la Romania è il primo paese per incidenza percentuale sia per matrimonio che per residenza.

Tavola 2.box 1

ACQUISIZIONI DI CITTADINANZA ITALIANA NEL 2017. DISTRIBUZIONE IN BASE AL MOTIVO DI ACQUISIZIONE DELLA CITTADINANZA, E ALLA EVENTUALE CONDIZIONE ASSICURATIVA (attivi, disoccupati, pensionati) PRESSO L'INPS. ANNI 2016 E 2018

Condizione assicurativa nel 2016	Condizione assicurativa nel 2018					
	Totale acquisizioni					
	Assicurati	Non assicurati	Totale			
Assicurati	47.635	5.403	53.038	32,5%	3,7%	36,2%
Non assicurati	8.050	85.517	93.567	5,5%	58,3%	63,8%
Totale	55.685	90.920	146.605	38,0%	62,0%	100,0%
Residenza						
	Assicurati	Nonassicurati				
Assicurati	38.530	3.703	42.233	61,9%	5,9%	67,8%
Non assicurati	2.855	17.173	20.028	4,6%	27,6%	32,2%
Totale	41.385	20.876	62.261	66,5%	33,5%	100,0%
Matrimonio						
	Assicurati	Nonassicurati				
Assicurati	7.836	1.327	9.163	35,2%	6,0%	41,2%
Non assicurati	1.653	11.439	13.092	7,4%	51,4%	58,8%
Totale	9.489	12.766	22.255	42,6%	57,4%	100,0%
Altro						
	Assicurati	Nonassicurati				
Assicurati	1.269	373	1.642	2,0%	0,6%	2,6%
Non assicurati	3.542	56.905	60.447	5,7%	91,7%	97,4%
Totale	4.811	57.278	62.089	7,7%	92,3%	100,0%

*aggiornamento archivi al 31 maggio 2019

Il 38,0% di quanti hanno ottenuto la cittadinanza risulta assicurato, quasi sempre a causa di un rapporto di lavoro in essere (Tavola 2.box 1). Tale incidenza raggiunge il 66,5% tra coloro che hanno ottenuto la cittadinanza per residenza, mentre è minima (7,7%) tra chi l'ha ottenuta per altri motivi.

Tra chi ha ottenuto la cittadinanza per residenza, la quota di assicurati sia prima che dopo l'acquisizione è particolarmente alta: il 61,9% rispetto al 32,5% del complesso. Simmetricamente, tra chi ha acquisito la cittadinanza per altri motivi, è ampiamente maggioritaria (91,7%) la quota di chi non risulta assicurato in nessuno degli anni esaminati.

Da registrare anche un possibile "effetto cittadinanza" a livello complessivo quantificabile nella differenza tra i 5.403 che sono "usciti" dallo stato di assicurato a fronte degli 8.050 che sono "entrati". Nella Tavola 3.box 1 successiva è riportata l'analisi di dettaglio delle transizioni per il sottoinsieme di chi è stato assicurato in almeno un anno tra quello precedente e quello successivo all'acquisizione.

Tavola 3.box 1

ACQUISIZIONI DI CITTADINANZA ITALIANA NEL 2017. DISTRIBUZIONE IN BASE ALLA CONDIZIONE ASSICURATIVA NEL 2016 E NEL 2018

Condizione assicurativa nel 2016	Condizione assicurativa nel 2018						Totale
	Autonomi	Dipendenti (inclusi agric.)	Domestici	Disoccupati	Altre posizioni	Non assicurati	
Autonomi	3.834	426	25	33	29	433	4.780
Dipendenti (inclusi agric.)	525	30.626	190	3.171	122	3.134	37.768
Domestici	23	251	3.122	679	43	481	4.599
Disoccupati	75	1.281	226	475	52	1.031	3.140
Altre posizioni	2	71	4	12	2.338	324	2.751
Non assicurati	474	6.175	504	216	681		8.050
Totale	4.933	38.830	4.071	4.586	3.265	5.403	61.088
Autonomi	80,2%	8,9%	0,5%	0,7%	0,6%	9,1%	100%
Dipendenti (inclusi agric.)	1,4%	81,1%	0,5%	8,4%	0,3%	8,3%	100%
Domestici	0,5%	5,5%	67,9%	14,8%	0,9%	10,5%	100%
Disoccupati	2,4%	40,8%	7,2%	15,1%	1,7%	32,8%	100%
Altre posizioni	0,1%	2,6%	0,1%	0,4%	85,0%	11,8%	100%
Non assicurati	5,9%	76,7%	6,3%	2,7%	8,5%		100%
Totale	8,1%	63,6%	6,7%	7,5%	5,3%	8,8%	100%

*aggiornamento archivi al 31 maggio 2019

La Tavola 3. box 1 consente l'analisi di dettaglio delle posizioni assicurative nell'anno precedente e in quello successivo all'acquisizione della cittadinanza. Si evidenzia un tasso di persistenza elevato per autonomi e dipendenti (oltre 80%) e più basso per i domestici (68%) per i quali risulta significativa la transizione verso la disoccupazione indennizzata, già sottolineata.

Degli 8.050 che sono "entrati" la grande maggioranza (76,7%) lo ha fatto nel lavoro dipendente (inclusi operai agricoli).

Infine, un ulteriore risultato di interesse si ha esaminando le retribuzioni medie annue¹ (Tavola 4.box 1). L'analisi è stata eseguita sulla collettività dei soli lavoratori extracomunitari² dipendenti del settore privato non agricolo.

Tavola 4.box 1

ACQUISIZIONI DI CITTADINANZA ITALIANA NEL 2017. ANALISI DEL NUMERO E RETRIBUZIONE MEDIA ANNUA DEI LAVORATORI EXTRA-COMUNITARI DIPENDENTI DEL SETTORE PRIVATO NON AGRICOLO

	Anno 2016		Anno 2017		Anno 2018	
	Num.	Retr. Media	Num.	Retr. media	Num.	Retr. Media
Dipendenti extracomunitari nell'anno	1.144.187	14.587	1.232.580	14.621	1.304.660	14.952
Dipendenti extracomunitari che hanno acquisito la cittadinanza nel 2017 e che sono risultati assicurati in ogni anno del triennio 2016-2018	24.273	18.860	24.273	20.212	24.273	20.252

*aggiornamento archivi al 31 maggio 2019

Rispetto ai lavoratori extracomunitari dipendenti del settore privato non agricolo, chi tra essi ha acquisito la cittadinanza nel 2017 mostra un livello di retribuzione media annua superiore di circa 5.000 euro. Non solo: il differenziale è massimo proprio nell'anno di acquisizione; inoltre appare significativo anche il trend di crescita (circa 1.300 euro di incremento tra il 2016 e il 2018).

1. Retribuzione media annua: è ottenuta dividendo la somma degli imponibili previdenziali nell'anno, per il numero dei relativi lavoratori.

2. L'Osservatorio Inps dei Cittadini Extracomunitari ha come unità statistica di rilevazione il soggetto in possesso di regolare permesso di soggiorno e conosciuto all'Inps perché lavoratore nel settore privato o disoccupato o pensionato, nell'anno di rilevazione (anche per una frazione d'anno).

L'ACCESSO AGLI INTERVENTI DI SOSTEGNO AL REDDITO IN FAVORE DEI DISOCCUPATI: DIMENSIONI, CARATTERISTICHE DEI BENEFICIARI

Gli strumenti a sostegno del reddito di quanti hanno perso involontariamente un impiego sono stati rivisti dal *Jobs Act* e largamente unificati nella NASpl (Nuova assicurazione per l'impiego) che ha assorbito i precedenti strumenti ASpl, MiniASpl e indennità di mobilità.

Continuano ad operare con regole specifiche solo gli interventi a sostegno degli operai agricoli disoccupati e quelli a favore di alcune tipologie di lavoratori parasubordinati, quali i collaboratori coordinati e continuativi, i dottorandi e gli assegnisti (DisColl).

Per la generalità dei disoccupati, la contabilità degli interventi e dei beneficiari deve tener conto - oltre che dell'impatto del nuovo strumento (NASpl) - anche della persistenza di "code" dei precedenti. Se infatti non ci possono essere nuovi ingressi in indennità di mobilità dopo il 2016, ciò non esclude che vi siano tuttora beneficiari di tale strumento tenuto conto che esso poteva, di fatto, allungare le sue tutele - considerando le possibili sospensioni - fino a otto anni di distanza dal momento di ingresso.

I beneficiari degli strumenti ordinari a sostegno del reddito dei disoccupati - esclusi quindi operai agricoli e parasubordinati - sono stati nel 2018 2,7 milioni, con una crescita del 3,7% rispetto al 2017 (Tavola 1.23).

Tavola 1.23

**QUADRO GENERALE DEGLI INTERVENTI ORDINARI DI SOSTEGNO
AL REDDITO DEI DISOCCUPATI INVOLONTARI (NASPI, MOBILITÀ ECC.)
ANNI 2015-2018**

	2015	2016	2017	2018	Var. % 2018/ 2017	Var. % 2018/ 2015
A. LAVORATORI DIPENDENTI EXTRA-AGRICOLI						
A.1. BENEFICIARI (ALMENO UN GIORNO NELL'ANNO) (in migliaia)	2.470	2.469	2.614	2.712	3,7%	9,8%
distribuzione secondo il contratto del rapporto di lavoro antecedente						
tempo indeterminato	947	923	927	843	-9,0%	-11,0%
apprendistato	65	67	68	71	4,2%	10,0%
tempo determinato	820	804	874	1.005	15,0%	22,6%
di cui istruzione	175	155	167	186	11,2%	6,6%
somministrato	138	141	153	179	16,9%	29,8%
stagionale	251	252	258	270	4,6%	7,8%
domestico	250	282	334	344	2,9%	37,7%
A.2. GIORNATE DI DISOCCUPAZIONE INDENNIZZATE (in migliaia)	341.674	372.255	385.388	373.539	-3,1%	9,3%
distribuzione per paese di nascita						
Ue15	274.134	292.325	297.254	285.990	-3,8%	4,3%
AltriUe	23.107	27.724	30.768	30.209	-1,8%	30,7%
ExtraUe	44.433	52.206	57.366	57.340	-0,0%	29,0%
distribuzione secondo il contratto del rapporto di lavoro antecedente						
tempo indeterminato	166.148	177.203	178.650	152.812	-14,5%	-8,0%
apprendistato	7.940	9.438	9.149	8.875	-3,0%	11,8%
tempo determinato	89.335	94.341	98.303	109.416	11,3%	22,5%
di cui istruzione	14.537	13.815	13.989	15.367	9,9%	5,7%
somministrato	13.609	16.046	16.141	18.491	14,6%	35,9%
stagionale	27.348	28.945	26.812	26.963	0,6%	-1,4%
domestico	37.295	46.282	56.335	56.982	1,1%	52,8%
A.3. SPESA COMPLESSIVA (inclusi contributi figurativi) (in mln di euro)	13.437	15.581	15.517	15.024	-3,2%	11,8%
A.4. ENTRATE COMPLESSIVE (in mln di euro)	5.530	5.659	5.390	5.669	5,2%	2,5%

(segue)

(segue)

	2015	2016	2017	2018	Var. % 2018/ 2017	Var. % 2018/ 2015
A5. INDICATORI						
Beneficiari in anni-uomo (in migliaia)	936	1.020	1.056	1.023	-3,1%	9,3%
Numero medio di giornate per beneficiario	138	151	147	138	-6,6%	-0,4%
Spesa media per giornata indennizzata (in euro)	39,3	41,9	40,3	40,2	-0,1%	2,3%
Spesa media nell'anno per beneficiario (in euro)	5.440	6.311	5.935	5.539	-6,7%	1,8%
B. COLLABORATORI COORDINATI EA PROGETTO (DISCOLL)¹						
Beneficiari (almeno un giorno nell'anno) (in migliaia)	15	17	15	19	21,7%	26,0%
Spesa complessiva (in mln di euro)	29	43	29	42	43,8%	46,3%
Entrate complessive (in mln di euro)	34	43	46	51	9,1%	51,0%
C. OPERAI AGRICOLI						
Beneficiari (almeno un giorno nell'anno) (in migliaia)	534	541	547	545	-0,4%	2,0%
Spesa complessiva (inclusi contributi figurativi) (in mln di euro)	1.978	2.000	2.112	2.065	-2,2%	4,4%
Entrate complessive (in mln di euro)	185	205	212	218	3,0%	18,0%

1. Dal 2017 vi possono accedere anche assegnisti e dottorandi. Non è considerata l'una tantum che ha anticipato nel 2015 la Dis Coll.

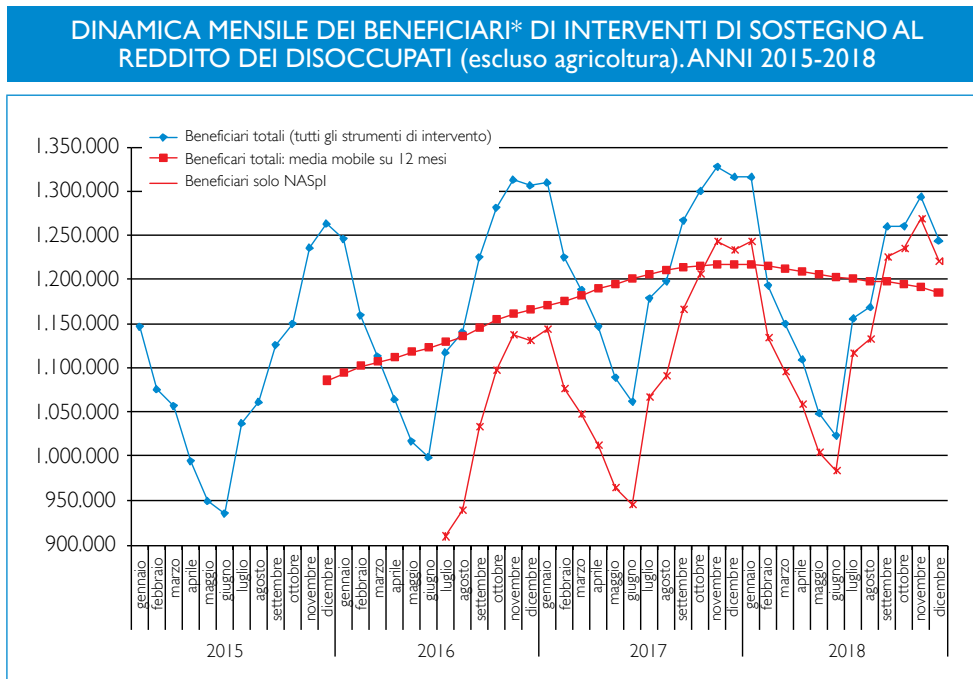
Stimando che la platea di riferimento nel 2018 risultava pari a circa 16,5 milioni (dipendenti privati extra agricoli + dipendenti a termine del settore pubblico + lavoratori domestici) si desume che la quota di chi accede a uno strumento di sostegno al reddito è attorno al 16-17% dei dipendenti.

Analizzando la dinamica mensile (Figura 1.10), il numero di beneficiari - che manifesta una fortissima e strutturale stagionalità - è risultato tendenzialmente in crescita fino alla prima metà del 2018, evidenziando successivamente una tendenza alla flessione.

La lunga fase di crescita del numero di beneficiari, correlata positivamente con la ripresa dell'occupazione, non è affatto paradossale: le fasi di crescita degli occupati - come quella 2014-2018 - sono generalmente associate anche ad incrementi di mobilità e flessibilità che moltiplicano le occasioni di lavoro e in tal modo contribuiscono a creare i presupposti di diritto per accedere all'indennità di disoccupazione. Ciò è accaduto in particolare nell'ultimo biennio (2017-2018) a seguito del dispiegamento degli effetti della dinamica occupazionale delle componenti a termine, particolarmente intensa nel 2017.

Ciò si ricava pure dall'esame dei mutamenti nella composizione dei beneficiari, distinti secondo la motivazione desunta implicitamente dalla tipologia del loro contratto di lavoro precedente all'ingresso in disoccupazione indennizzata. Possiamo osservare, infatti, la continua contrazione dei licenziati provenienti da contratti a tempo indeterminato, scesi dal 40,7% del 2014 al 31,1% del 2018 mentre in crescita risultano i provenienti da tempo determinato (dal 33,7% al 37%), da somministrato (da 5,3% a 6,6%) e, marcatamente, da lavoro domestico (da 8,3% a 12,7%). Una componente rilevante tra i disoccupati provenienti da lavoro a termine è costituita dai precari della scuola. L'andamento di tale gruppo è di tipo sussultorio, data la stretta dipendenza dalle specifiche vicende normative del settore: il suo peso sul totale dei disoccupati risultava sceso significativamente tra il 2015 e il 2016 (dal 7% al 6,3%) mentre è risalito nel biennio successivo (6,9% nel 2018).

Figura I.10



*beneficiari in anni-uomo

La distribuzione delle giornate indennizzate non coincide con quella appena analizzata perché le diverse provenienze (da tempo indeterminato piuttosto che da somministrato ecc.) generano, mediamente, durate diverse del periodo indennizzato: per questo la quota di giornate attribuite ai lavoratori licenziati provenienti da un rapporto a tempo indeterminato (41%) è maggiore di quella osservata considerando esclusivamente le teste (31%). Lo stesso vale per i lavoratori domestici (15% per le giornate, 13% per le teste). Viceversa l'incidenza dei lavoratori a termine è, in termini di giornate, ben più contenuta (37% per le teste, 29% per le giornate).

La spesa, inclusi gli oneri figurativi, per l'insieme degli strumenti ordinari di sostegno al reddito dei disoccupati è cresciuta nel 2016, quando hanno iniziato a dispiegarsi gli effetti di allungamento delle durate medie dovute all'entrata a regime della NASpl che, oltre ad allentare i requisiti richiesti, ha cambiato le modalità di calcolo del periodo indennizzabile tendenzialmente allungandolo. Nel 2016 la spesa è arrivata a 15,6 miliardi, di poco inferiore al livello massimo toccato nel 2014 con 15,7 miliardi; nel 2018 la spesa è risultata pari a 15,0 miliardi con un valore medio per beneficiario pari a 5.539 euro e per giornata indennizzata pari a 40 euro.

Le corrispondenti entrate contributive risultano nel 2018 pari a 5,7 miliardi: lo sbilancio, a carico della fiscalità generale, è superiore a 9,3 miliardi.

Per quanto riguarda le figure subordinate che possono utilizzare la DisColl, i beneficiari nel 2018 sono stati 18.578, con un incremento significativo (+22%) rispetto al 2017, legato anche all'accesso consentito dal 2017 ad assegnisti e dottorandi. Il bilancio economico presenta un livello di entrate (50,6 milioni) nettamente superiore alle spese (42 milioni).

Gli operai agricoli che accedono al sostegno al reddito risultano sostanzialmente stabili nell'ultimo triennio attorno a 540-550.000 soggetti. L'incidenza sulla relativa platea è dunque assai elevata, attorno al 50%. Il costo complessivo nel 2018 è risultato pari a 2,064 miliardi, corrispondendo ad una spesa media di circa 3.800 euro per beneficiario. Le corrispondenti entrate contributive sono molto modeste, pari a 218 milioni, per cui l'importo annuo a carico della fiscalità generale è attorno a 1,8 miliardi.

Tavola I.24

INGRESSI IN NASPI: DURATE POTENZIALI SECONDO IL CONTRATTO DI PROVENIENZA. ANNI 2017-2018							
DURATA POTENZIALE	Tempo indetermin.	Tempo determ.	Apprendisti	Domestici	Somministrati	Stagionali	TOT.
A. VALORI ASSOLUTI (in migliaia)							
2017							
fino a un mese	1	7	0	2	2	3	15
da uno a quattro mesi	39	242	19	40	39	143	521
da cinque a sei mesi	25	112	5	23	17	33	215
da sette a dodici mesi	75	179	8	51	28	35	376
da tredici a ventitre mesi	129	131	10	63	23	18	375
ventiquattro mesi	140	21	2	28	4	1	198
Totale	409	693	44	207	112	234	1.700
2018							
fino a un mese	1	8	0	2	2	3	16
da uno a quattro mesi	36	275	19	41	44	154	570
da cinque a sei mesi	23	136	6	23	21	34	242
da sette a dodici mesi	59	219	10	46	37	32	402
da tredici a ventitre mesi	136	155	10	59	29	18	407
ventiquattro mesi	137	26	2	26	5	2	198
Totale	392	819	48	196	138	242	1.835
B. COMP. % 2018							
fino a un mese	0,2%	1,0%	0,4%	0,8%	1,1%	1,4%	0,9%
da uno a quattro mesi	9,2%	33,6%	40,3%	21,0%	32,0%	63,6%	31,1%
da cinque a sei mesi	5,8%	16,6%	13,2%	11,5%	15,4%	13,9%	13,2%
da sette a dodici mesi	15,1%	26,7%	21,5%	23,3%	26,5%	13,1%	21,9%
da tredici a ventitre mesi	34,8%	18,9%	20,8%	30,1%	21,2%	7,4%	22,2%
ventiquattro mesi	35,0%	3,2%	3,7%	13,3%	3,8%	0,7%	10,8%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tornando agli strumenti ordinari, la NASpi nel 2018 ha pressoché completato l'assorbimento degli strumenti pre-esistenti²² e perciò il suo funzionamento, in modo particolare il suo contributo al sostegno al reddito in previsione di un rientro al lavoro, è di cruciale rilevanza. A tal fine è importante considerare la distribuzione delle durate potenziali dello strumento, vale a dire la lunghezza del periodo di disoccupazione che

22 - Cfr. G. De Blasio, R. De Vincenzi, "Il sostegno al reddito in caso di disoccupazione: dimensione della politica e caratteristiche dei destinatari e dei trattamenti", Inapp paper, 17, aprile 2019.

può essere indennizzato sulla base dei requisiti del beneficiario (Tavola I.24)²³. Esse variano di fatto in funzione soprattutto della tipologia di contratto di lavoro cessato che, concludendosi involontariamente (con un licenziamento o con la maturazione di un termine previsto), ha costituito il necessario antecedente del periodo indennizzato. Una quota pari all'11% dei beneficiari di NASpl può contare su potenziali 24 mesi e un altro 22% può contare su un periodo compreso tra i tredici e i ventiquattro mesi: sommando questi due gruppi otteniamo che un terzo dei beneficiari può rimanere in tale condizione per un periodo superiore all'anno. Un altro terzo si colloca su durate inferiori a quattro mesi e, infine, un ultimo terzo della platea può contare su un periodo compreso tra cinque e dodici mesi.

Questa distribuzione è diversa per ciascuna tipologia di contratto cessato. Per i licenziati l'incidenza di durate lunghe, oltre l'anno, è pari al 70% mentre le durate brevi, inferiori ai quattro mesi, riguardano meno del 10% dei licenziati. Una distribuzione con un peso rilevante delle durate lunghe è anche quella dei provenienti dal lavoro domestico: il 43% può contare su oltre un anno di disoccupazione indennizzata. Per le rimanenti tipologie - apprendisti, tempi determinati, somministrati - la quota di durate lunghe si colloca tra il 20 e il 25% mentre più consistente - tra il 30 e il 40% - è l'incidenza delle durate brevi, inferiori ai 4 mesi. Tale incidenza arriva al massimo - oltre il 60% - tra gli stagionali.

Quanti sono i disoccupati che si ricollocano durante il periodo di disoccupazione indennizzata e che quindi non ne usufruiscono pienamente? (Tavola I.25).

Tavola I.25

NASPI: INCIDENZA DI EPISODI CON DURATA EFFETTIVA INFERIORE ALLA DURATA POTENZIALE. ANNI 2017-2018

DURATA POTENZIALE	Tempo indeter.	Tempo deter.	Apprendisti	Domestici	Somministrati	Stagionali	TOTALE
2017							
fino a un mese	4%	4%	4%	3%	5%	3%	4%
da uno a quattro mesi	9%	14%	8%	9%	15%	8%	11%
da cinque a sei mesi	19%	45%	27%	20%	34%	39%	36%
da sette a dodici mesi	27%	59%	35%	28%	48%	77%	49%
da tredici a ventitre mesi	35%	66%	40%	36%	59%	86%	50%
ventiquattro mesi	40%	57%	42%	35%	57%	73%	42%
Totale	31%	44%	26%	27%	37%	32%	36%
2018							
fino a un mese	5%	4%	8%	3%	5%	2%	4%
da uno a quattro mesi	9%	15%	9%	9%	15%	7%	12%
da cinque a sei mesi	19%	46%	27%	21%	34%	43%	39%
da sette a dodici mesi	24%	57%	33%	28%	43%	72%	46%
da tredici a ventitre mesi	28%	59%	36%	31%	49%	77%	43%
ventiquattro mesi	34%	47%	35%	28%	48%	66%	35%
Totale	27%	40%	23%	24%	33%	27%	32%

23 - La durata massima del periodo indennizzato con NASpl è di 24 mesi a fronte di 48 mesi di contribuzione negli ultimi 4 anni.

Con riferimento agli ingressi in NASpl nel 2017 si registra che nel 36% dei casi le durate effettive sono inferiori a quelle potenziali, segnale sostanzialmente sicuro di ricollocamento. Poiché l'osservazione è ancora censurata (perché al momento di queste elaborazioni vi erano ancora beneficiari NASpl entrati in tale condizione nel 2017) si può ipotizzare ancora qualche incremento in tale quota, che quindi potrebbe attestarsi alla fine attorno al 40%.

La probabilità che le durate effettive siano inferiori a quelle potenziali è molto contenuta per le durate potenziali brevi, quelle fino ad un massimo di quattro mesi. Per le durate potenziali superiori il tasso di durate effettive inferiori si alza dal 36% di quelle attorno a 5-6 mesi fino al 50% di quelle tra un anno e 24 mesi, per poi scendere al 42% per le durate potenziali di 24 mesi (per le quali peraltro, come già detto, l'osservazione è ancora incompleta). In sostanza, al netto delle durate molto brevi, possiamo stimare che circa il 50% dei beneficiari di NASpl si ricolloca prima di aver completato il periodo di fruizione del sussidio.

A sostegno dei redditi dei lavoratori dipendenti interviene anche la Cassa integrazione guadagni (Cig), prevista per i periodi di riduzione dell'orario di lavoro a causa di crisi di mercato o per ristrutturazioni aziendali. La Cig interviene in costanza di rapporto di lavoro. Storicamente è stata lo strumento principale per la difesa dei posti di lavoro esistenti e quindi dei redditi dei relativi lavoratori. La regolazione più recente si è orientata - pur tra oscillazioni - a favorire il ricorso alla Cig limitatamente ai casi di aziende con effettiva prospettiva di superamento della fase di crisi aziendale contrastando la prassi di ricorso alla Cig anche nei casi in cui l'azienda è senza prospettive di rilancio, in pratica in funzione sostitutiva dell'indennità di disoccupazione.²⁴

Ciò che nell'ultimo quinquennio ha limitato il ricorso alla Cig è stato però soprattutto il miglioramento della congiuntura (Tavola I.26).

Le aziende utilizzatrici sono passate da 128.000 nel 2014 a 42.000 nel 2018 (-67%) e ancora più consistente è stato il calo delle ore autorizzate: da oltre 1 miliardo nel 2014 a 216 milioni nel 2018 (ore che poi vengono effettivamente utilizzate limitatamente a circa il 50%). Contestualmente nel periodo esaminato è diminuita fortemente la spesa relativa alla Cig, in modo particolare quella per Cig straordinaria (-78% rispetto al 2014) mentre la Cig in deroga è andata ad esaurimento.

A fronte di entrate sostanzialmente stabili per la Cig ordinaria e in leggera crescita per la Cig straordinaria, la riduzione delle prestazioni ha determinato il passaggio da saldi negativi tra entrate e uscite ancora registrati nel biennio 2014-2015 (nel 2014 lo sfioramento era risultato superiore a 2,2 miliardi, nel 2015 si era fermato a 700 milioni) a saldi sempre più positivi: nel 2018 il surplus delle entrate è stato pari a 2,5 miliardi.

24 - Per un'analisi in merito cfr. Anastasia B., Santoro G., "Jobs Act: politiche attive e ammortizzatori sociali", in *Economia italiana*, n. 2-3, 2018.

Tavola I.26

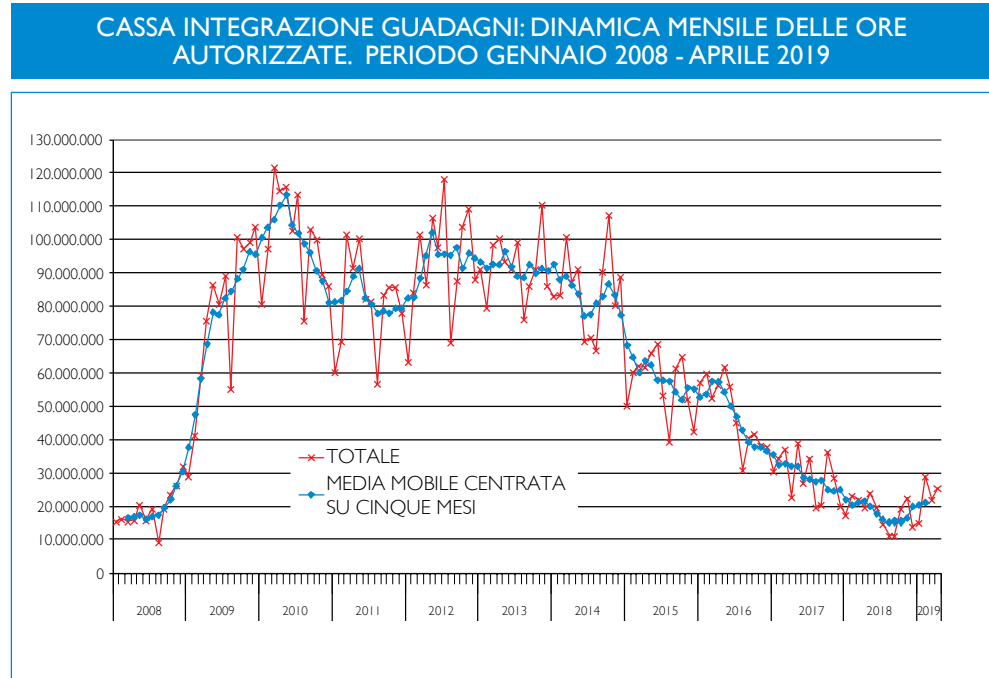
LA CIG: BENEFICIARI, AZIENDE UTILIZZATRICI, ENTRATE E COSTI ANNI 2014-2018							
	2014	2015	2016	2017	2018	Var. % 2018/2014	Var. % 2018/2017
A. AZIENDE, BENEFICIARI, ORE DI CIG							
Aziende utilizzatrici (in migliaia)*	128,5	99,1	69,8	46,4	42,1	-67%	-9%
Assicurati (in migliaia):							
CIGO	4.369,3	4.358,8	4.447,7	4.500,8	4.575,6	5%	2%
CIGS	4.093,5	4.110,9	4.221,0	4.319,8	4.430,0	8%	3%
Beneficiari (in migliaia)*	1.365,0	1.031,2	814,3	628,0	583,4	-57%	-7%
Ore autorizzate (in milioni)	1.008,3	682,0	576,7	345,0	216,0	-79%	-37%
di cui: utilizzate (a prescindere dall'anno di utilizzo) (in milioni)	547,1	362,7	256,7	150,3	89,8	-84%	-40%
Indicatori:							
Numero medio di beneficiari per azienda	11	10	12	14	14	30%	2%
Ore utilizzate (entro marzo 2019): anni-uomo equivalenti**	273.568	181.344	128.332	75.162	44.924	-84%	-40%
quota % ore utilizzate su autorizzate	54%	53%	45%	44%	42%	-23%	-5%
B. ENTRATE CONTRIBUTIVE E USCITE PER PRESTAZIONI (in milioni di euro)							
B1. ENTRATE							
CIGO	2.798	2.881	2.773	2.705	2.696	-4%	-0%
CIGS	1.073	1.083	1.139	1.255	1.278	19%	2%
B2. USCITE (inclusi oneri figurativi)							
CIGO	1.167	1.191	895	701	498	-57%	-29%
CIGS	3.732	2.856	2.483	1.366	971	-74%	-29%
CIG IN DEROGA	1.213	618	332	201	32	-97%	-84%
B3. SALDO ENTRATE-USCITE							
	-2.242	-701	203	1.692	2.473		

*almeno un giorno di Cig nell'anno osservato

**totale ore utilizzate/2000

Nei primi mesi del 2019 vi sono stati dei segnali di ripresa del ricorso alla Cig che comunque rimane tuttora a livelli storicamente bassissimi, analoghi a quelli pre-2008, non certo tali - per ora - da annunciare una nuova pervasiva ondata di crisi aziendali (Figura I.11).

Figura I.11







PARTE II

IMPRESE, DOMANDA DI LAVORO E
AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE

GLI ATTORI DELLA DOMANDA DI LAVORO	67
LA DOMANDA DI LAVORO: IL RITORNO DEL TEMPO INDETERMINATO	68
RILEVANZA, DINAMICA E DISTRIBUZIONE DELLE AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE	84
PRIMI ELEMENTI PER UN BILANCIO DELL'ESONERO TRIENNALE	90



GLI ATTORI DELLA DOMANDA DI LAVORO

La domanda di lavoro dipendente è attivata in Italia, da una platea assai consistente di soggetti pubblici e privati, questi ultimi suddivisi tra imprese e famiglie (Tavola 2.1).

Tavola 2.1

I DATORI DI LAVORO: IMPRESE PRIVATE, AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE, FAMIGLIE ANNI 2015 - 2018 (valori assoluti in migliaia)

	Numero totale annuo						di cui: con almeno un dipendente per ogni mese dell'anno		
	2015	2016	2017	2018			2015	2018	
				Val. ass.	Var. % su 2017	Var. % su 2015		Val. ass.	Quota % su totale
A. IMPRESE PRIVATE									
Agricoltura	166,6	166,3	168,1	167,5	-0,3%	0,6%	72,0	76,2	45%
Industria in senso stretto	283,4	275,9	273,3	269,0	-1,5%	-5,1%	226,7	222,3	83%
Costruzioni	195,2	187,7	183,9	180,5	-1,8%	-7,5%	117,8	114,3	63%
Commercio	371,7	369,6	374,1	373,1	-0,3%	0,4%	269,5	279,6	75%
Trasporti, logistica	55,5	55,4	56,4	57,0	1,0%	2,5%	40,2	42,4	74%
Alloggio e ristorazione	210,4	214,8	229,1	234,6	2,4%	11,5%	115,8	137,0	58%
Informazione e comunicazione	37,8	37,6	37,6	38,3	1,8%	1,2%	27,8	30,2	79%
Finanza, servizi alle imprese	241,3	238,4	239,0	239,1	0,0%	-0,9%	173,8	181,1	76%
Istruzione, sanità, servizi sociali	96,7	97,2	98,2	99,6	1,4%	2,9%	79,2	82,7	83%
Immobiliari e altro	155,6	156,6	160,0	162,2	1,4%	4,2%	117,2	125,8	78%
Totale	1.814,2	1.799,5	1.819,7	1.820,9	0,1%	0,4%	1.240,0	1.291,6	71%
di cui:									
meno di 15 dipendenti	1.707,6	1.689,6	1.704,0	1.701,9	-0,1%	-0,3%	1.142,6	1.182,6	69%
da 15 a 99 dipendenti	94,0	96,8	102,2	105,8	3,5%	12,5%	85,2	95,6	90%
da 100 a 249 dipendenti	8,5	8,8	9,1	9,5	4,4%	11,7%	8,1	9,0	94%
250 dipendenti e oltre	4,1	4,2	4,3	4,5	4,4%	9,7%	4,0	4,4	96%
B. AMMINISTR. PUBBLICHE¹	13,8	13,7	13,5	14,2	5,6%	2,7%			
C. DATORI DI LAVORO DOMESTICO	955,6	920,0	924,9	914,8	-1,1%	-4,3%	625,6	583,2	64%
TOTALE DATORI DI LAVORO	2.783,7	2.733,3	2.758,1	2.749,9	-0,3%	-1,2%			

*aggiornamento archivi a maggio 2019

1. Si tratta degli Enti di appartenenza dei lavoratori pubblici della gestione ex INPDAP con almeno una giornata retribuita nell'anno.

Le imprese¹ che nel 2018 hanno fatto ricorso al lavoro dipendente sono 1,821 milioni, sostanzialmente stabili rispetto all'anno precedente e con una modesta crescita (6.700 unità) rispetto al 2015. Nel settore primario, nell'industria e nel commercio si evidenziano variazioni negative; per agricoltura e commercio si tratta di una modesta oscillazione congiunturale; per industria in senso stretto e costruzioni si tratta invece di un'ulteriore contrazione in rafforzamento di un trend del medesimo segno: infatti, il calo dei datori di lavoro per le costruzioni è dell'1,8% rispetto al 2017 ma del 7,5% rispetto al 2015; i valori corrispondenti per l'industria in senso stretto sono -1,5% e -5,1%. Negli altri settori terziari si oscilla tra la stabilità (finanza e servizi alle imprese) e l'espansione, che caratterizza soprattutto l'alloggio-ristorazione e i servizi alle persone (istruzione, sanità).

I dati distinti per grandi classi dimensionali attestano la tendenziale crescita dei soggetti economici di maggiori dimensioni mentre le piccole dimensioni (under 15 dipendenti) rimangono stabili, in termini di numerosità complessiva. In sostanza la struttura occupazionale italiana è composta da una platea di circa 14.000 imprese medio-grandi (con almeno 100 dipendenti), poco più di 100.000 imprese medio-piccole (da 15 a 99 dipendenti) e 1,7 milioni di imprese con meno di 15 dipendenti. A questi soggetti si affiancano circa 14.000 Amministrazioni Pubbliche e, infine, una platea assai numerosa di famiglie che hanno fatto ricorso a prestazioni di lavoro domestico (oltre 900.000, pari a circa 3-4 famiglie ogni cento) seppur in costante contrazione (-1,1% rispetto al 2017 e -4,3% rispetto al 2015).

Non tutti questi datori di lavoro sono presenti continuativamente, a causa non solo dei movimenti di entrata e uscita ma anche per effetto della stagionalità di varie attività. Ciò vale in particolare per le piccole e piccolissime imprese private: sul totale di 1,7 milioni quelle che risultano avere almeno un lavoratore alle dipendenze per tutto l'anno sono meno di 1,2 milioni e quindi una quota attorno al 30% attiva lavoro dipendente per periodi limitati dell'anno. Si tratta di informazioni statistiche che sono utili per comprendere come, almeno in parte, la "precarietà" dei rapporti di lavoro (qui intesa come instabilità, temporaneità) rifletta anche la "precarietà" di una parte degli attori della domanda di lavoro, anch'essi limitati entro definiti orizzonti temporali.

LA DOMANDA DI LAVORO: IL RITORNO DEL TEMPO INDETERMINATO

Considerando l'insieme costituito da imprese private e amministrazioni pubbliche (tralasciando quindi la domanda di lavoro domestico espressa dall'operatore famiglie), analizziamo l'evoluzione recente della domanda di lavoro osservandone le principali dimensioni strutturali.

La misura della domanda di lavoro che, sulla base degli archivi amministrativi Inps, si può validamente ricostruire e utilizzare è quella delle giornate di lavoro attivate da ciascuna

1 - Si intende sempre: imprese o datori di lavoro con almeno un dipendente nell'anno osservato.

impresa: esse, rapportate ad anni-uomo², costituiscono una buona proxy sia delle unità di lavoro sia del numero medio (giornaliero) di posti di lavoro³.

Così definita la domanda di lavoro nel 2018 è aumentata dell'1,9% per effetto degli incrementi attivati dalle imprese private (+2,6%) mentre l'apporto del settore pubblico è diminuito (-0,6%).

La dinamica per settore evidenzia nel 2018 un generalizzato andamento positivo; rimangono esclusi solo agricoltura e industrie estrattive. Gli indici di crescita più significativi sono quelli del comparto alloggio-ristorazione (+4,9%); seguono diversi comparti del terziario (finanza e servizi alle imprese +3,3%⁴, informazione e comunicazione +2,8%, attività artistiche e sportive +2,6%, trasporti e logistica +2,3%), ma anche per l'industria manifatturiera e il settore delle costruzioni i dati risultano positivi (rispettivamente +1,7% e +1,4%) (Tavola 2.2). Complessivamente l'industria (manifatturiero, costruzioni, estrattive, reti) risulta mantenere il suo peso sulla struttura occupazionale italiana, attorno al 27-28%.

Tavola 2.2

**DOMANDA DI LAVORO NEL SETTORE PRIVATO EXTRA-AGRICOLO E PUBBLICO,
PER SETTORE ECONOMICO, GIORNATE DI LAVORO STANDARDIZZATE
IN ANNI-UOMO. ANNI 2016-2018 (valori assoluti in migliaia)**

	Totale			Var. % 2018/2017	Quote % sul totale	
	2016	2017	2018		2016	2018
Agricoltura	87,5	88,0	87,9	-0,1%	0,6%	0,6%
Industrie estrattive	39,6	38,4	37,5	-2,3%	0,3%	0,2%
Industrie manifatturiere	3.253,2	3.309,2	3.364,1	1,7%	21,4%	21,2%
Reti (energia, gas, acqua)	227,3	229,1	232,9	1,7%	1,5%	1,5%
Costruzioni	648,6	646,5	655,8	1,4%	4,3%	4,1%
Commercio e rip. veicoli	1.870,3	1.922,4	1.958,9	1,9%	12,3%	12,4%
Trasporti, logistica	863,0	890,4	911,0	2,3%	5,7%	5,7%
Alloggio e ristorazione	853,4	939,6	985,5	4,9%	5,6%	6,2%
Informazione, comunicazione	415,3	422,6	434,2	2,8%	2,7%	2,7%
Finanza, servizi alle imprese ¹	2.054,4	2.139,5	2.210,6	3,3%	13,5%	13,9%
Amministrazione Pubblica	1.540,2	1.517,4	1.516,7	-0,0%	10,1%	9,6%
Istruzione	1.544,6	1.571,0	1.599,5	1,8%	10,2%	10,1%
Sanità e assistenza sociale	1.274,8	1.299,8	1.314,8	1,2%	8,4%	8,3%
Attività artistiche e sportive	114,6	123,4	126,6	2,6%	0,8%	0,8%
Altri servizi	407,5	414,0	415,1	0,3%	2,7%	2,6%
Totale complessivo	15.194,4	15.551,2	15.851,0	1,9%	100%	100%

*aggiornamento archivi a maggio 2019

1. Sono incluse le agenzie di lavoro somministrate.

2 - Un anno uomo corrisponde a 312 giornate retribuite nell'anno.

3 - Rispetto ai dati sui lavoratori presentati nella Parte I ciò consente di tener conto in maniera accurata dell'effettiva domanda di lavoro espressa dalle imprese, senza la necessità di "catalogarla" univocamente - e quindi riduttivamente - come è inevitabile quando si vogliono analizzare i lavoratori (per i quali le varie caratterizzazioni assunte nel corso di un anno vengono nascoste/semplificate selezionando solo quelle relative all'ultimo rapporto di lavoro o al principale, trascurando quindi la ripartizione dell'input di lavoro del medesimo lavoratore tra diverse tipologie contrattuali o diversi settori di impiego o classi dimensionali di impresa di appartenenza ecc.).

4 - Si tratta di una dinamica trainata dalla diffusione del lavoro somministrato.

Sotto il profilo territoriale netta è la differenza Nord-Sud (Tavola 2.3).

Nel 2018 a fronte di una crescita prossima o superiore al 2% in quasi tutte le regioni del Centro Nord - particolarmente rilevante nel quadrilatero costituito da Lombardia, Veneto, Trentino Alto Adige, Emilia Romagna, dove si colloca tra il 2,5% e il 3% - al Sud si arriva al massimo all'1,1% (Campania) e per la Calabria e le Isole il dato è negativo, indicando un arretramento del volume della domanda di lavoro. Si tratta tra l'altro di regioni dove il peso relativo del settore pubblico è ben più consistente della media: se per l'Italia esso è pari nel 2018 al 21% (e sta tra il 13 e il 18% nelle grandi regioni del Nord: Lombardia, Veneto, Emilia Romagna, Piemonte), in Calabria arriva al 38%, in Sicilia al 33% e in Molise al 31%. Questa dipendenza dal settore pubblico non ha giovato, negli ultimi anni, ad assicurare alle regioni del Sud crescita occupazionale.

Tavola 2.3

**DOMANDA DI LAVORO NEL SETTORE PRIVATO EXTRA-AGRICOLO
E NEL SETTORE PUBBLICO, PER REGIONE,
GIORNATE DI LAVORO STANDARDIZZATE IN ANNI-UOMO
ANNI 2016-2018** (valori assoluti in migliaia)

	Totale			Var. % 2018/2017	Incidenza % settore pubblico	
	2016	2017	2018		2016	2018
Piemonte	1.166,1	1.193,1	1.216,2	1,9%	18,9%	18,1%
Valle d'Aosta	38,3	38,6	39,0	1,0%	31,4%	29,9%
Liguria	395,7	404,3	407,4	0,8%	24,5%	23,4%
Lombardia	3.107,8	3.185,0	3.264,8	2,5%	13,8%	13,1%
Trentino A. Adige	367,0	378,2	389,0	2,9%	26,1%	24,9%
Veneto	1.462,7	1.510,5	1.552,6	2,8%	16,3%	15,2%
Friuli Venezia Giulia	357,3	366,6	373,0	1,7%	23,4%	22,2%
Emilia Romagna	1.339,5	1.383,4	1.420,8	2,7%	17,5%	16,6%
Toscana	1.005,0	1.036,6	1.058,5	2,1%	21,0%	19,9%
Umbria	211,7	216,3	220,1	1,8%	23,7%	22,8%
Marche	402,1	415,8	426,2	2,5%	21,0%	20,0%
Lazio	1.640,5	1.663,1	1.707,5	2,7%	26,3%	25,3%
Abruzzo	300,8	307,6	313,1	1,8%	24,2%	23,1%
Molise	57,6	58,1	58,7	1,0%	33,2%	31,2%
Campania	1.015,0	1.031,1	1.041,9	1,1%	28,4%	27,4%
Puglia	729,3	749,6	757,0	1,0%	28,4%	26,8%
Basilicata	114,3	115,9	116,7	0,7%	30,0%	29,0%
Calabria	300,6	304,0	301,3	-0,9%	38,0%	37,5%
Sicilia	832,8	837,5	835,3	-0,3%	33,9%	33,4%
Sardegna	337,2	342,1	338,4	-1,1%	31,6%	28,8%
Totale	15.194,4	15.551,2	15.851,0	1,9%	21,8%	20,7%

*aggiornamento archivi a maggio 2019

Quanto alle tipologie di orario, la domanda di lavoro *part time* è cresciuta sia nel privato (+3,5%) che nel pubblico (+0,8%); invece il *full time* è aumentato solo nel settore privato (+2,2%) mentre nel settore pubblico si è contratto (-0,7%). Il *part time* vale quasi un quarto della domanda complessiva di lavoro dipendente espressa in termini di giornate di lavoro (Tavola 2.4).

Tavola 2.4

**DOMANDA DI LAVORO NEL SETTORE PRIVATO EXTRA-AGRICOLO
E PUBBLICO, PER TIPOLOGIA DI ORARIO,
GIORNATE DI LAVORO STANDARDIZZATE IN ANNI-UOMO
ANNI 2016-2018 (valori assoluti in migliaia)**

		Totale			Var. % 2018/2017	Quote % sul totale	
		2016	2017	2018		2016	2018
Full time	privato extra-agricolo	8.569,7	8.726,5	8.914,1	2,2%	56,4%	56,1%
	pubblico	3.087,0	3.079,5	3.057,2	-0,7%	20,3%	19,8%
	totale	11.656,7	11.805,9	11.971,3	1,4%	76,7%	75,9%
	quota % sett. pubblico	26,5%	26,1%	25,5%	-2,1%		
Part time	privato extra-agricolo	3.261,2	3.440,5	3.559,3	3,5%	21,5%	22,1%
	pubblico	225,4	228,1	229,8	0,8%	1,5%	1,5%
	totale	3.486,6	3.668,6	3.789,2	3,3%	22,9%	23,6%
	quota % sett. pubblico	6,5%	6,2%	6,1%	-2,4%		
Intermittente	privato extra-agricolo	51,1	76,7	90,5	18,0%	0,3%	0,5%
TOTALE	privato extra-agricolo	11.882,0	12.243,7	12.563,9	2,6%	78,2%	78,7%
	pubblico	3.312,4	3.307,5	3.287,1	-0,6%	21,8%	21,3%
	Totale	15.194,4	15.551,2	15.851,0	1,9%	100,0%	100,0%
	quota % sett. pubblico	21,8%	21,3%	20,7%			

*aggiornamento archivi a maggio 2019

Quanto alle tipologie contrattuali nel 2018, per tutti i contratti di lavoro diversi dal tempo indeterminato, si è osservata una crescita consistente rispetto all'anno precedente: +18% per l'intermittente, +17% per i contratti a tempo determinato nel settore privato, +16% per gli apprendisti, +13% per il somministrato (Tavola 2.5). Indici più contenuti, ma comunque ben positivi, hanno riguardato il lavoro stagionale e il tempo determinato nel comparto pubblico: per entrambi +6%.

E il tempo indeterminato, invece, ha subito una leggera flessione: -0,7%, lievemente più accentuata nel settore pubblico (-1,2%); il settore pubblico genera poco meno di un quarto della domanda complessiva di lavoro a tempo indeterminato mentre il suo contributo alla domanda di tempo determinato risulta in calo, nel 2018 inferiore al 15%.

Tavola 2.5

**DOMANDA DI LAVORO NEL SETTORE PRIVATO EXTRA-AGRICOLO
E NEL SETTORE PUBBLICO, PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO.
GIORNATE DI LAVORO STANDARDIZZATE IN ANNI-UOMO
ANNI 2016-2018 (valori assoluti in migliaia)**

		Totale			Var. % 2018/2017	Quote % sul totale	
		2016	2017	2018		2016	2018
Apprendista	privato extra-agricolo	350,7	393,0	455,6	15,9%	2,3%	2,5%
Intermittente	privato extra-agricolo	51,1	76,7	90,5	18,0%	0,3%	0,5%
Somministrato	privato extra-agricolo	236,2	292,9	330,4	12,8%	1,6%	1,9%
Stagionale	privato extra-agricolo	130,3	147,3	156,8	6,4%	0,9%	0,9%
Tempo determinato	privato extra-agricolo	1.180,5	1.461,1	1.712,7	17,2%	7,8%	9,4%
	pubblico	226,2	270,2	287,2	6,3%	1,5%	1,7%
	Totale	1.406,7	1.731,3	1.999,9	15,5%	9,3%	11,1%
	quota % sett. pubblico	16,1%	15,6%	14,4%			
Tempo indeterminato	privato extra-agricolo	9.933,2	9.872,8	9.818,0	-0,6%	65,4%	63,5%
	pubblico	3.086,2	3.037,3	2.999,9	-1,2%	20,3%	19,5%
	Totale	13.019,4	12.910,1	12.817,9	-0,7%	85,7%	83,0%
	quota % sett. pubblico	23,7%	23,5%	23,4%			
Totale	privato extra-agricolo	11.882,0	12.243,7	12.563,9	2,6%	78,2%	78,7%
	pubblico	3.312,4	3.307,5	3.287,1	-0,6%	21,8%	21,3%
	Totale	15.194,4	15.551,2	15.851,0	1,9%	100,0%	100,0%
	quota % sett. pubblico	21,8%	21,3%	20,7%			

*aggiornamento archivi a maggio 2019

Ad un'analisi superficiale la dinamica moderatamente negativa della domanda di lavoro a tempo indeterminato può sembrare in contrasto con i risultati emersi nel corso del 2018 e basati sui dati di flusso (assunzioni, trasformazioni, cessazioni), messi in evidenza tanto da Inps, con i dati mensili dell'Osservatorio Precariato, che dal Ministero del Lavoro, con i dati trimestrali ricavati dalle comunicazioni obbligatorie delle imprese in materia di rapporti di lavoro⁵.

In effetti, secondo i dati dell'Osservatorio Precariato (Tavola 2.6) nel 2018 la performance del tempo indeterminato è stata sicuramente positiva, in termini di flussi: le assunzioni sono aumentate del 10%, le trasformazioni del 59%, le cessazioni sono rimaste costanti e quindi il saldo, a fine anno, è risultato molto positivo (+190.000, pari a circa la metà del saldo complessivo) mentre quello a consuntivo del 2017 era stato nettamente negativo (-149.000). E la dinamica positiva del 2018 è proseguita, anzi accelerata, nel primo trimestre 2019, sia con la crescita delle assunzioni (+15% sul primo trimestre 2018) che delle trasformazioni (+67% sul primo trimestre 2018) e quindi ulteriori effetti positivi sui saldi annualizzati. Viceversa, nel 2018 la dinamica dei rapporti di lavoro a termine si è raffreddata rispetto agli indici di crescita del 2017

⁵ - Entrambi utilizzati e sintetizzati nella "Nota trimestrale sulle tendenze dell'occupazione" pubblicata congiuntamente da Istat, Inps, Inail, Anpal e Ministero del Lavoro. L'ultima edizione, con dati aggiornati al primo trimestre 2019, è stata pubblicata il 19 giugno scorso.

(assunzioni a tempo determinato +7%, somministrato +1%) e risulta ulteriormente compressa nel primo trimestre 2019 (tempo determinato -6%, somministrato -34%).

L'apparente contrasto tra le misure di flusso e le misure di stock (come la domanda di lavoro espressa in anni-uomo) trova spiegazione tenendo conto che la dinamica positiva dei flussi di attivazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato (tramite assunzioni o trasformazioni), se non immediatamente neutralizzata da corrispondenti variazioni del volume di cessazioni, si riflette sulla dimensione media degli stock annui scontando un ritardo temporale. Di ciò occorre sempre tener adeguatamente conto per evitare una "congiunturalizzazione" eccessiva e distorta dell'analisi dei dati occupazionali.

Per il 2018, quindi, il complessivo buon andamento della domanda di lavoro a termine (misura di stock) è l'esito della grande crescita dei relativi flussi registrata nel 2017; analogamente il buon recupero dei flussi di rapporto a tempo indeterminato, che si è sviluppato lungo tutto il 2018 accelerando ulteriormente a fine anno, non ha trovato immediato riscontro nei dati di stock ma è destinato a ripercuotersi sulle misure del 2019.

Tavola 2.6

**RAPPORTI DI LAVORO. ASSUNZIONI, TRASFORMAZIONI E SALDI
PER ANNO E PER CONTRATTO
ANNI 2015-2018 (valori assoluti in migliaia)**

	2015	2016	2017	2018	2018				2019	Var. 2018/ 2017	Var. tend. 1° trim. 2019/ 1° trim. 2018
					T 1	T 2	T 3	T 4			
TEMPO INDETERMINATO											
Assunzioni	1.952	1.233	1.138	1.252	353	316	285	298	406	10%	15%
Trasformazioni	620	426	365	580	139	120	138	183	232	59%	67%
Cessazioni	1.702	1.624	1.652	1.641	385	395	391	469	391	-1%	2%
Saldo	869	35	-149	190	107	41	32	11	246		
TEMPO DETERMINATO											
Assunzioni	2.356	2.582	3.225	3.452	797	986	869	800	749	7%	-6%
Trasformazioni	526	340	288	510	121	103	122	164	212	77%	75%
Cessazioni	2.026	2.048	2.555	2.897	535	689	879	795	530	13%	-1%
Saldo	-196	194	383	45	141	194	-132	-159	7		
STAGIONALE											
Assunzioni	539	522	615	659	103	301	147	109	94	7%	-9%
Trasformazioni	8	5	4	6	1	1	1	2	1	41%	45%
Cessazioni	536	513	604	652	67	107	309	169	81	8%	21%
Saldo	-6	4	7	2	35	192	-163	-62	12		
SOMMINISTRATO											
Assunzioni	968	1.018	1.233	1.241	367	357	274	243	243	1%	-34%
Trasformazioni	9	4	2	10	0	1	2	6	4	477%	690%
Cessazioni	958	981	1.187	1.192	300	309	286	297	211	0%	-30%
Saldo	9	38	46	49	66	48	-12	-54	33		

(segue)

(segue)

	2015	2016	2017	2018	2018				2019	Var. 2018/2017	Var. tend. I° trim. 2019/ I° trim. 2018
					T 1	T 2	T 3	T 4			
APPRENDISTATO											
Assunzioni	176	234	286	323	81	86	74	81	87	13%	7%
Trasformazioni	85	81	73	64	17	15	14	16	19	-13%	8%
Cessazioni	142	127	155	178	38	43	51	46	43	15%	12%
Saldo	-51	26	58	81	26	27	9	19	25		
INTERMITTENTE											
Assunzioni	259	263	568	619	132	189	136	161	144	9%	9%
Trasformazioni	6	4	6	10	2	2	2	3	5	57%	116%
Cessazioni	265	238	448	573	101	155	149	168	118	28%	16%
Saldo	-6	25	120	46	31	35	-13	-7	26		
TOTALE											
Assunzioni	6.249	5.853	7.066	7.547	1.833	2.235	1.786	1.692	1.722	7%	-6%
Trasformazioni	1.255	859	738	1.178	281	243	280	374	473	60%	68%
Cessazioni	5.629	5.531	6.602	7.133	1.427	1.698	2.065	1.944	1.373	8%	-4%
Saldo	619	321	465	413	406	537	-279	-251	349	-	-

*aggiornamento archivi a maggio 2019

Del resto una rappresentazione “plastica” delle divergenze valutative conseguenti all'adozione di diversi orizzonti temporali, pur utilizzando i medesimi dati, deriva dal confronto tra i saldi cumulati per tipologia contrattuale lungo tutta la fase della ripresa occupazionale iniziata nel 2014 (Figura 2.1) e le variazioni tendenziali annuali nel medesimo periodo (Figura 2.2).

I saldi cumulati descrivono, a partire da un determinato momento iniziale, l'accumularsi (o il ridursi) dei posti di lavoro, consentendo la facile individuazione delle fasi di crescita, di stabilità o di recessione; le variazioni tendenziali restituiscono l'informazione sulla dinamica delle posizioni di lavoro rapportate di volta in volta al medesimo momento dell'anno precedente: enfatizzano quindi il confronto su base annua velando la dinamica pluriennale⁶. Le due rappresentazioni grafiche necessitano in realtà di essere considerate congiuntamente per disporre di un'informazione più completa e adeguata sui fenomeni in corso.

⁶ - Andamenti continuamente positivi - e proprio per questo caratterizzati da incrementi marginali tendenzialmente inferiori (perché più difficili da conseguire) - possono dar luogo a curve discendenti, superficialmente interpretabili come “peggioramento congiunturale”.

Figura 2.1

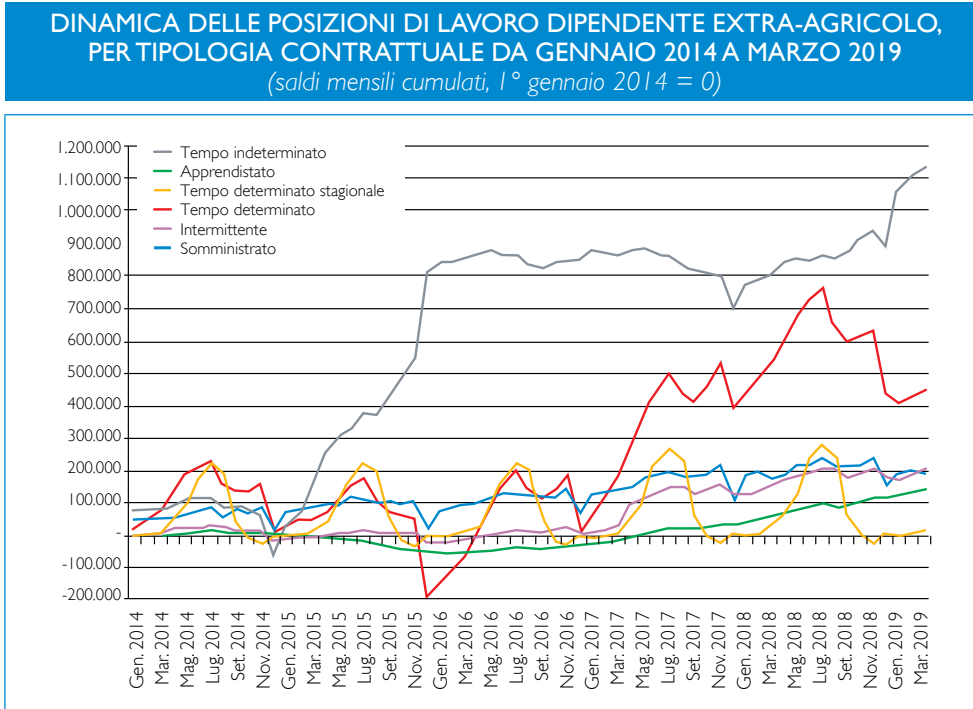
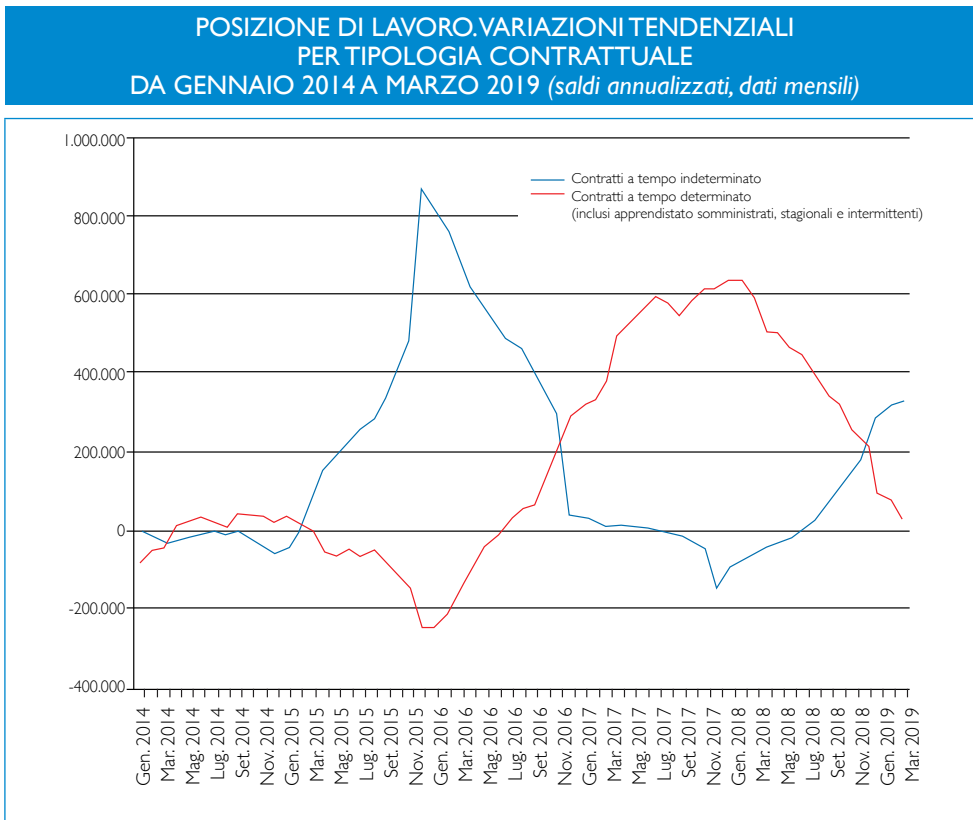


Figura 2.2

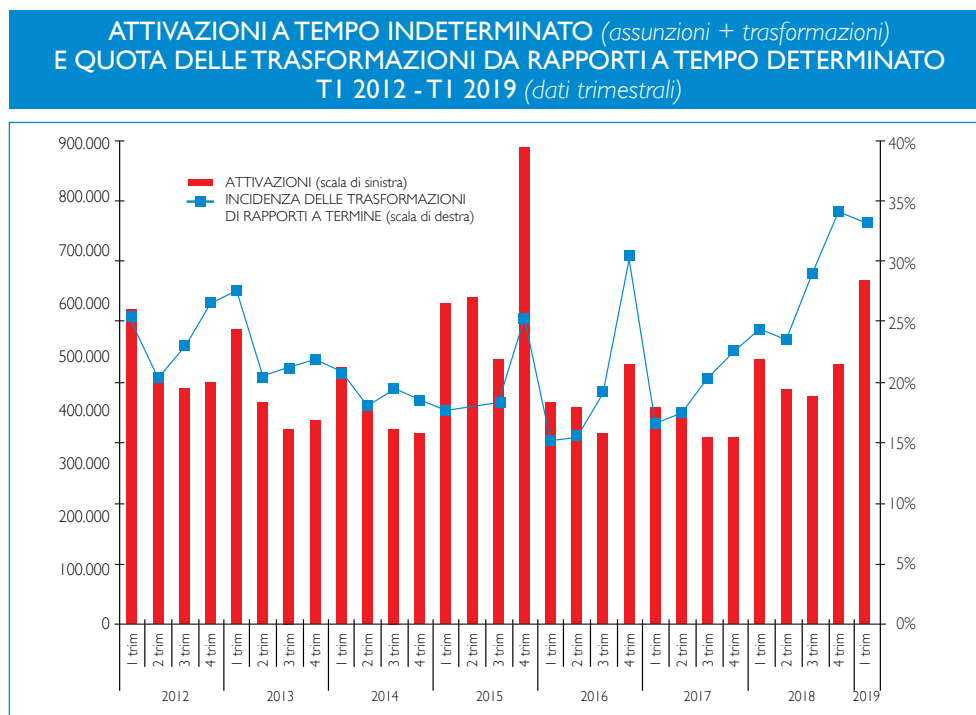


Con riferimento ai posti di lavoro a tempo indeterminato, osserviamo che nel 2015 vi è stato un cospicuo miglioramento in termini di flussi - dando luogo quindi a consistenti e crescenti variazioni tendenziali positive - che hanno determinato un buon andamento della domanda di lavoro nel 2016 (mentre i flussi si raffreddavano). Analogamente il rilancio dei flussi a tempo indeterminato nel 2018, con la ripresa di variazioni tendenziali positive e crescenti, sta producendo effetti sulla consistenza delle posizioni di lavoro a tempo indeterminato che si sono manifestati a partire essenzialmente dalla fine dell'anno con il netto rafforzamento di tale andamento nel corso dei primi mesi del 2019.

Viceversa, per il complesso dei rapporti di lavoro a termine, la loro dinamica, compresa nel 2015 e nel 2016, si è rafforzata in modo assai consistente nel 2017 con conseguenti effetti sul volume relativo della domanda di lavoro che abbiamo documentato commentando i risultati per il 2018.

Ne risulta, in definitiva, una sorta di andamento "a fisarmonica" tra contratti a tempo indeterminato e contratti a tempo determinato: su ciò pesano sia l'impatto delle norme sia la fisiologia aziendale (e quindi sistemica) di necessario bilanciamento, al di là delle alterazioni e delle convenienze congiunturali, tra lavoro stabile e lavoro temporaneo.

Figura 2.3



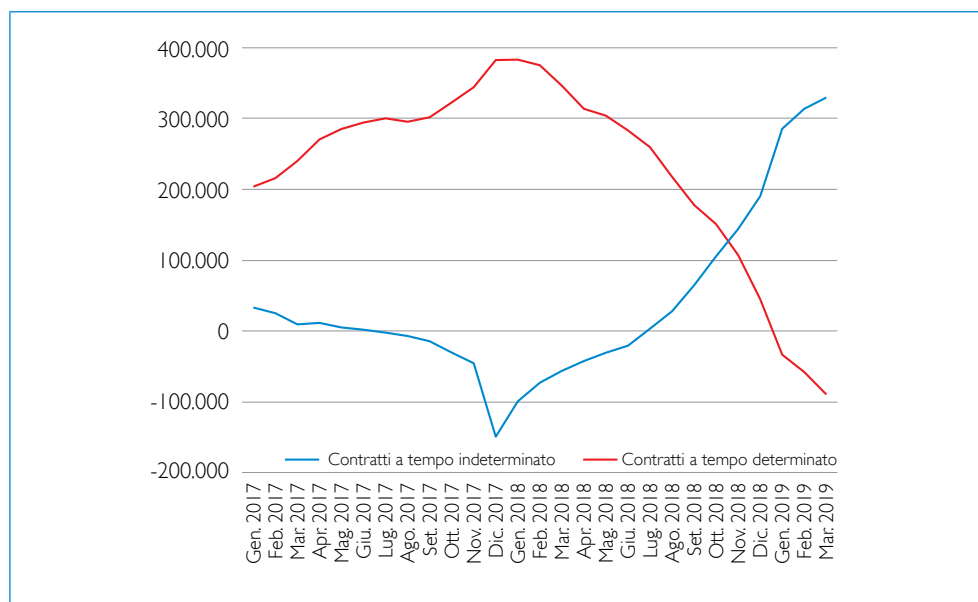
Tanto le posizioni di lavoro a tempo indeterminato quanto quelle a tempo determinato sono significativamente influenzate dalla dinamica delle trasformazioni da tempo determinato a tempo indeterminato, che contribuiscono ad accrescere il numero di posizioni permanenti e a diminuire quelle a termine. Come si osserva in Figura 2.3 l'incidenza delle trasformazioni da tempo determinato a indeterminato sul totale

delle attivazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato⁷ negli anni recenti ha oscillato attorno al 20% con picchi significativi determinati soprattutto dall'impatto delle politiche:

- nel quarto trimestre 2015 (25%) e nel quarto trimestre 2016 (30%) l'incidenza delle trasformazioni è stata sollecitata dalla scadenza dei programmi di decontribuzione (nel 2015 si concludeva la possibilità di accedere all'esonero triennale previsto dalla legge di stabilità 2015, nel 2016 si concludeva la possibilità di accedere all'esonero biennale previsto dalla legge di stabilità 2016);
- nel corso del 2018 il movimento di crescita delle trasformazioni, sia in valore assoluto sia in termini di incidenza sul totale delle attivazioni a tempo indeterminato, si è avviato dal primo trimestre riflettendo inizialmente, oltre che l'allargamento della platea dei rapporti a tempo determinato (assai cospicuo tra il 2017 e il 2018), l'impatto dell'esonero contributivo per i giovani fino a 34 anni attivato dal primo gennaio 2018 con la legge di stabilità 2018;
- nel quarto trimestre 2018 e nel primo trimestre 2019 l'ulteriore robusta spinta alle trasformazioni, trascinate a valori di poco inferiori al 35%, è stata determinata dalla nuova normativa sul tempo determinato (cosiddetto "Decreto Dignità")⁸, che ha in vari modi disincentivato il ricorso ai contratti a tempo determinato, come ulteriormente testimoniato dalla Figura 2.4.

Figura 2.4

POSIZIONE DI LAVORO. VARIAZIONI TENDENZIALI DEI CONTRATTI A TEMPO INDETERMINATO E A TEMPO DETERMINATO DA GENNAIO 2017 A MARZO 2019
(saldi annualizzati, dati mensili)



7 - Le attivazioni a tempo indeterminato, vale a dire gli "ingressi" in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, includono le assunzioni, le trasformazioni da rapporto a termine a rapporto a tempo indeterminato e i passaggi a normale rapporto a tempo indeterminato che avvengono alla fine del periodo formativo previsto dai contratti di apprendistato in assenza di recesso da parte del datore di lavoro.

8 - Il decreto legge n. 87 del 12 Luglio 2018 ("Decreto Dignità"), convertito in agosto dalla L. 96/2018, si applica ai contratti a tempo determinato stipulati successivamente alla data di entrata in vigore del decreto nonché alle proroghe e ai rinnovi a partire dal 1° novembre 2018. Schematicamente: la durata massima dei contratti è ridotta da 36 a 24 mesi, il numero massimo di proroghe da 5 a 4, sono reintrodotti le causali per durate superiori ai 12 mesi e innalzati gli oneri sociali in caso di rinnovo.

Agli effetti della legge 96/2018 è ascrivibile anche la recente dinamica del lavoro in somministrazione che registra una significativa riduzione del numero di missioni e una crescita invece dei contratti di somministrazione a tempo indeterminato, incluse le trasformazioni in tal senso⁹.

Con la finalità di avviare un'analisi accurata degli effetti della legge 96/2018, si è proceduto a un esercizio longitudinale basato sul confronto, per un quadrimestre, tra due diverse "coorti" di lavoratori a tempo determinato, selezionate a distanza di un anno l'una dall'altra.

Il campo di osservazione è costituito dai lavoratori dipendenti del settore privato, esclusi quindi i lavoratori domestici e gli operai agricoli ed esclusi anche i lavoratori in somministrazione (che non fanno parte dell'organico aziendale).

Così identificate, le aziende che al 31 ottobre hanno alle dipendenze almeno un lavoratore a tempo determinato risultano:

- 424.000 nel 2017: di esse il 92% è ancora attivo al 28 febbraio del 2018
- 460.000 nel 2018: di esse il 91% è ancora attivo al 28 febbraio del 2019

Di questi due insiemi di aziende è stata ricostruita innanzitutto la "fotografia" a inizio periodo, vale a dire il numero complessivo di lavoratori, classificati per tipologia contrattuale (tempo determinato, tempo indeterminato, stagionali) e, per ognuno di essi, la fotografia è stata poi ripetuta a distanza di quattro mesi, conteggiando il numero di lavoratori entrati, usciti e ovviamente persistenti, sempre distinguendo le varie tipologie contrattuali, determinando al tal fine la nuova consistenza della forza lavoro.

Il confronto tra gli andamenti quadrimestrali dei due gruppi distinti - il primo gruppo non condizionato dalla legge 96/2018 (di cui si è iniziato a parlare tra giugno e luglio), il secondo invece influenzato dagli effetti determinati a regime a partire dal 1 novembre - permette di articolare alcune considerazioni sull'impatto della legge.

È opportuno sottolineare che si tratta di un primo esercizio di raffronto sulle dinamiche di un segmento occupazionale di assoluta consistenza ma non esaustivo: infatti l'analisi dettagliata è concentrata sulle aziende che al 31 ottobre del 2017 e al 31 ottobre del 2018 avevano in essere rapporti di lavoro a tempo determinato¹⁰.

Le due platee di partenza differiscono in termini assoluti (Tavola 2.7) per la consistenza dei dipendenti sia a tempo determinato (circa 1,60 milioni al 31 ottobre 2017, circa 1,77 milioni al 31 ottobre 2018) che a tempo indeterminato (circa 6,89 e 7,13 milioni rispettivamente). Dati i criteri di identificazione appare del tutto in linea con le attese che la coorte 2018 risulti più consistente di quella 2017, tanto per numero di imprese che di dipendenti a termine: ciò riflette gli andamenti occupazionali di cui già si è detto.

9 - Cfr. "Nota trimestrale sulle tendenze dell'occupazione. I trimestre 2019", cit.

10 - Per un'analisi completa dei movimenti nel mercato del lavoro occorrerebbe considerare pure la dinamica occupazionale delle imprese attive ma senza dipendenti a termine al 31 ottobre nonché gli apporti, distinti per tipologia contrattuale, delle nuove "nate", qui intese come imprese che hanno attivato rapporti di lavoro dipendente nell'arco del quadrimestre considerato.

Tavola 2.7

IMPRESE CON DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO AL 31 OTTOBRE, PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO E PER SETTORE ECONOMICO. MODIFICAZIONI NEL SUCCESSIVO QUADRIMESTRE
(valori assoluti in migliaia)

Settore economico	N. di lav. presenti a inizio periodo	di cui TD	di cui TI	N. di lav. presenti a fine periodo	Trasform. da TD a TI	Persis. TD-TD	Var. totale lav.	Var.TD	Var.TI	Quota TD a inizio periodo	Quota TD a fine periodo	Tasso di trasform. da TD a TI	Tasso di persis. TD
31 ottobre 2017 - 28 febbraio 2018													
Alberghi e ristoranti	752	278	456	687	16	155	-8,6%	-15,4%	-3,4%	37,0%	34,2%	5,7%	55,7%
Commercio	1.289	246	1.041	1.269	22	159	-1,6%	-8,5%	0,1%	19,1%	17,7%	8,9%	64,5%
Costruzioni	410	118	293	375	11	57	-8,5%	-25,8%	-1,5%	28,7%	23,2%	9,4%	48,2%
Industria in senso stretto	2.511	271	2.231	2.489	31	173	-0,8%	-7,2%	0,0%	10,8%	10,1%	11,5%	63,7%
Informatica e servizi alle imprese	1.317	264	1.050	1.387	20	148	5,3%	31,5%	-1,2%	20,0%	25,0%	7,6%	56,0%
Trasporti e comunicazioni	713	140	571	701	12	79	-1,6%	-5,8%	-0,7%	19,7%	18,8%	8,9%	56,5%
Altri settori	1.538	285	1.248	1.527	20	199	-0,7%	-3,8%	0,1%	18,5%	18,0%	7,0%	69,9%
Totale	8.530	1.601	6.889	8.436	132	969	-1,1%	-3,1%	-0,5%	18,8%	18,4%	8,3%	60,5%
31 ottobre 2018 - 28 febbraio 2019													
Alberghi e ristoranti	810	310	480	742	35	153	-8,5%	-23,3%	2,2%	38,2%	32,0%	11,4%	49,6%
Commercio	1.369	270	1.095	1.330	47	146	-2,8%	-21,5%	1,8%	19,8%	16,0%	17,3%	54,1%
Costruzioni	444	130	314	407	22	56	-8,3%	-32,4%	1,7%	29,3%	21,6%	16,7%	43,0%
Industria in senso stretto	2.637	299	2.328	2.589	63	158	-1,8%	-23,3%	1,0%	11,3%	8,9%	20,9%	52,9%
Informatica e servizi alle imprese	1.382	305	1.074	1.433	44	146	3,7%	9,1%	2,1%	22,0%	23,2%	14,5%	48,0%
Trasporti e comunicazioni	711	153	555	671	23	71	-5,6%	-25,9%	-0,3%	21,5%	16,9%	15,1%	46,1%
Altri settori	1.594	307	1.282	1.589	44	187	-0,3%	-14,5%	3,2%	19,2%	16,5%	14,4%	60,8%
Totale	8.947	1.773	7.129	8.761	278	917	-2,1%	-16,8%	1,7%	19,8%	16,8%	15,7%	51,7%

*aggiornamento archivi a maggio 2019

Confrontando le modificazioni nella composizione contrattuale degli organici che hanno interessato le due coorti nel quadrimestre successivo, emerge innanzitutto la grande differenza quanto al numero di trasformazioni da tempo determinato a tempo indeterminato: 132.000 per la coorte 2017, 278.000 per la coorte 2018. L'aumento delle trasformazioni contribuisce a spiegare il cambio di segno nella variazione, entro il quadrimestre osservato, del numero di lavoratori a tempo indeterminato: da -0,5% per la prima coorte si è passati a +1,7% per la seconda.

Per quanto riguarda le posizioni a tempo determinato, alla limitata contrazione della coorte 2017 (-3,1%) fa riscontro quella ben più incisiva registrata per la coorte 2018 (-16,8%), effetto sia di un più basso tasso di sostituzione tra lavoratori a termine cessati e lavoratori a termine assunti, sia del ben più elevato tasso di trasformazione dei dipendenti a termine in dipendenti a tempo indeterminato: infatti il tasso di trasformazione¹¹ è quasi raddoppiato, passando da 8,3% - per il quadrimestre dal 31

¹¹ - Rapporto tra dipendenti a termine il cui rapporto di lavoro è stato trasformato nel periodo osservato e dipendenti a tempo determinato nel momento iniziale di osservazione (31 ottobre).

ottobre 2017 al 28 febbraio 2018 - a 15,7% per il quadrimestre dal 31 ottobre 2018 al 28 febbraio 2019.

Complessivamente le aziende della prima coorte avevano conseguito una modesta variazione occupazionale negativa (-1,1%) per effetto sia della già evidenziata contrazione dei rapporti a termine (-3,1%) che di analoga (ma meno intensa) contrazione dei rapporti a tempo indeterminato (-0,5%). Il gruppo corrispondente di aziende osservato con la seconda coorte ha evidenziato un risultato occupazionale complessivo leggermente più negativo (-2,1%) a sintesi della consistente riduzione di dipendenti a termine (-16,8%) e dell'incremento delle posizioni a tempo indeterminato (+1,7%).

Analizzando i dati settoriali, l'incremento del tasso di trasformazione risulta generalizzato e quasi sempre prossimo al raddoppio. Il valore minimo è quello del comparto "Alberghi e ristoranti", come noto caratterizzato da una quota assai elevata di tempo determinato a forte carattere stagionale/temporaneo e quindi difficilmente suscettibile di trasformazione: anche in tal caso vi è stato comunque un incremento significativo con il passaggio dal 5,7% della prima coorte all'11,4% della seconda. L'industria in senso stretto evidenzia strutturalmente il valore più elevato del tasso di trasformazione: già pari all'11,5% nel primo periodo ha raggiunto il 20,9% nel secondo periodo. Questo risultato è da collegare anche alla modalità di utilizzo dei rapporti di lavoro a tempo determinato che in questo ambito coinvolgono una quota modesta degli occupati e sono attivati non di rado come periodo di prova piuttosto che per fare fronte a effettivi picchi temporanei di produzione.

L'analisi per classe dimensionale (Tavola 2.8) mostra una variabilità contenuta del tasso di trasformazione. Comunque le aziende dai 500 addetti in su presentano al tempo stesso la più bassa quota di dipendenti a tempo determinato (meno del 10% all'inizio di ciascuno dei due periodi) associata al più alto tasso di trasformazione (8,8% e 17,0%). È opportuno sottolineare che in questa classe è minima anche l'incidenza del turnover aziendale: le aziende "cessate" (che non hanno più dipendenti) tra fine ottobre e fine febbraio sono praticamente tutte piccolissime o piccole. Va letta anche alla luce di questa considerazione l'evidenza che la variazione dell'occupazione risulta positiva, in entrambi i periodi analizzati (+4,0% nel primo, +4,2% nel secondo), unicamente per questa classe dimensionale. Tale dinamica positiva si estende pure ai contratti a termine: infatti per le aziende di maggiori dimensioni il "Decreto Dignità" ha indotto una riduzione del ricorso al tempo determinato senza impedirne la consueta, fisiologica, dinamica di incremento nei primi mesi dell'anno: tra novembre 2017 e febbraio 2018 vi era stata una crescita del 51,9% mentre nel periodo novembre 2018-febbraio 2019 l'incremento si è fermato al 27,9%.

Tavola 2.8

**IMPRESSE CON DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO AL 31 OTTOBRE,
PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO E PER CLASSE DIMENSIONALE.
MODIFICAZIONI NEL SUCCESSIVO QUADRIMESTRE**
(valori assoluti in migliaia)

Classe dimensionale	N. di lav. presenti a inizio periodo	di cui TD	di cui TI	N. di lav. presenti a fine periodo	Trasform. da TD a TI	Persis. TD-TD	Var. totale lav.	Var.TD	Var.TI	Quota TD a inizio periodo	Quota TD a fine periodo	Tasso di trasform. da TD a TI	Tasso di persis. TD
31 ottobre 2017 - 28 febbraio 2018													
fino a 9 dipendenti	1.104	469	632	1.012	35	267	-8,3%	-21,9%	1,9%	42,4%	36,1%	7,5%	57,0%
da 10 a 49	2.204	488	1.703	2.145	41	295	-2,6%	-7,5%	-1,1%	22,2%	21,0%	8,5%	60,5%
da 50 a 99	932	164	761	913	14	102	-2,0%	-5,2%	-1,0%	17,6%	17,1%	8,4%	62,0%
da 100 a 499	1.891	277	1.602	1.870	24	176	-1,1%	-2,3%	-0,7%	14,7%	14,5%	8,6%	63,5%
oltre 499	2.399	202	2.191	2.495	18	128	4,0%	51,9%	-0,3%	8,4%	12,3%	8,8%	63,4%
Totale	8.530	1.601	6.889	8.436	132	969	-1,1%	-3,1%	-0,5%	18,8%	18,4%	8,3%	60,5%
31 ottobre 2018 - 28 febbraio 2019													
fino a 9 dipendenti	1.182	512	667	1.072	76	254	-9,3%	-30,9%	7,4%	43,3%	33,0%	14,8%	49,6%
da 10 a 49	2.362	547	1.801	2.261	85	283	-4,3%	-20,2%	0,6%	23,2%	19,3%	15,5%	51,8%
da 50 a 99	968	179	783	938	29	94	-3,1%	-19,0%	0,7%	18,5%	15,4%	16,0%	52,9%
da 100 a 499	1.994	309	1.671	1.948	50	164	-2,3%	-19,0%	0,9%	15,5%	12,9%	16,2%	53,0%
oltre 499	2.440	226	2.207	2.543	38	122	4,2%	27,9%	1,8%	9,3%	11,4%	17,0%	53,9%
Totale	8.947	1.773	7.129	8.761	278	917	-2,1%	-16,8%	1,7%	19,8%	16,8%	15,7%	51,7%

*aggiornamento archivi a maggio 2019

L'analisi per area geografica (Tavola 2.9) mette in risalto la segmentazione territoriale del mercato del lavoro. Il Sud e le Isole si caratterizzano per una quota importante di tempo determinato, tra il 25% e il 30%, a fronte di una quota al Nord sistematicamente inferiore al 20%. Le considerazioni sopra esposte per settore economico e per classe dimensionale spiegano perché il tasso di trasformazione sia superiore al valore medio per le aziende del Nord, dove maggiore è la presenza di aziende industriali di medio-grandi dimensioni.

Tavola 2.9

**IMPRESE CON DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO AL 31 OTTOBRE,
PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO E PER AREA GEOGRAFICA.
MODIFICAZIONI NEL SUCCESSIVO QUADRIMESTRE**
(valori assoluti in migliaia)

Area geografica	N. di lav. presenti a inizio periodo	di cui TD	di cui TI	N. di lav. presenti a fine periodo	Trasform. da TD a TI	Persis. TD-TD	Var. totale lav.	Var. TD	Var. TI	Quota TD a inizio periodo	Quota TD a fine periodo	Tasso di trasform. da TD a TI	Tasso di persis. TD
31 ottobre 2017 - 28 febbraio 2018													
Nord-ovest	3.168	508	2.650	3.194	45	311	0,8%	8,7%	-0,6%	16,0%	17,3%	8,9%	61,2%
Nord-est	2.228	402	1.811	2.213	37	254	-0,7%	-3,0%	0,0%	18,0%	17,6%	9,2%	63,3%
Centro	1.828	348	1.474	1.778	25	210	-2,7%	-10,8%	-0,6%	19,0%	17,5%	7,2%	60,3%
Sud	954	247	702	917	18	141	-3,9%	-11,9%	-0,8%	25,9%	23,8%	7,5%	57,1%
Isole	352	96	253	334	7	53	-5,0%	-14,5%	-1,1%	27,3%	24,6%	7,1%	54,7%
Totale	8.530	1.601	6.889	8.436	132	969	-1,1%	-3,1%	-0,5%	18,8%	18,4%	8,3%	60,5%
31 ottobre 2018 - 28 febbraio 2019													
Nord-ovest	3.323	563	2.749	3.330	93	290	0,2%	-8,4%	2,0%	16,9%	15,5%	16,6%	51,5%
Nord-est	2.355	445	1.892	2.323	78	240	-1,4%	-17,0%	2,4%	18,9%	15,9%	17,5%	53,9%
Centro	1.894	388	1.499	1.816	57	200	-4,1%	-23,0%	0,9%	20,5%	16,5%	14,7%	51,7%
Sud	1.005	273	727	950	36	137	-5,4%	-22,2%	1,0%	27,1%	22,3%	13,2%	50,3%
Isole	370	105	262	342	14	50	-7,6%	-24,6%	-0,4%	28,3%	23,1%	13,0%	47,9%
Totale	8.947	1.773	7.129	8.761	278	917	-2,1%	-16,8%	1,7%	19,8%	16,8%	15,7%	51,7%

*aggiornamento archivi a maggio 2019

Interessante, infine, è analizzare le dinamiche tenendo conto non solo dell'intensità dei processi di trasformazione dei contratti a termine ma anche della loro diffusione. Infatti la quota di aziende che non hanno effettuato alcuna trasformazione è molto diversa nei due periodi considerati (Tavola 2.10). Misurata in termini di forza lavoro tale quota è pari rispettivamente a 47,2% e 33,7% (sono esclusi i dipendenti di aziende che hanno sospeso o cessato l'attività): in sostanza metà delle imprese con dipendenti a termine nel quadrimestre successivo al momento di osservazione non avevano attivato alcuna trasformazione nel primo periodo considerato mentre nel secondo periodo, post Decreto Dignità, tale quota era scesa a poco più di un terzo. Va segnalato che il gruppo di imprese che non hanno attivato trasformazioni ha incrementato il suo ricorso a dipendenti a termine sia nel primo periodo sia – più modestamente – nel secondo (rispettivamente +10,5% e +7,7%). All'estremo opposto, la quota di aziende che hanno trasformato tutti i contratti a tempo determinato in tempo indeterminato è passata dal 3,0% al 4,5% (sempre misurandone l'incidenza in termini di forza lavoro). Quest'ultimo gruppo rappresenta le aziende con una variazione complessiva della propria forza lavoro più significativa (+3,8% e +4,3%), nonostante la forte riduzione dell'occupazione temporanea.

Tavola 2.10

**IMPRESE CON DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO AL 31 OTTOBRE,
PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO E PER INCIDENZA DELLE TRASFORMAZIONI.
MODIFICAZIONI NEL SUCCESSIVO QUADRIMESTRE**
(valori assoluti in migliaia)

Incidenza delle trasformazioni	N. di lav. presenti a inizio periodo	di cui TD	di cui TI	N. di lav. presenti a fine periodo	Trasform. da TD a TI	Persis. TD-TD	Var. totale lav.	Var. TD	Var. TI	Quota TD a inizio periodo	Quota TD a fine periodo	Tasso di trasform. da TD a TI	Tasso di persis. TD
31 ottobre 2017 - 28 febbraio 2018													
Lavoratori di aziende sospese/ cessate al 28 febbraio	173	73	98	-	-	-	-	-	-	42,4%	-	-	-
Lavoratori di aziende attive al 28 febbraio:	8.357	1.528	6.792	8.436	132	969	1,0%	1,6%	0,9%	18,3%	18,4%	8,7%	63,4%
nessuna trasformazione	4.028	867	3.135	4.042	-	592	0,4%	10,5%	-2,3%	21,5%	23,7%	0,0%	68,3%
tasso di trasformazione <50%	3.693	583	3.101	3.738	75	363	1,2%	-4,6%	2,4%	15,8%	14,9%	12,9%	62,3%
tasso di trasformazione ≥50%	384	49	333	395	28	13	2,8%	-39,1%	9,3%	12,7%	7,5%	57,1%	27,4%
trasformazione di tutti i TD	252	29	222	261	29	-	3,8%	-70,6%	13,6%	11,5%	3,3%	100,0%	0,0%
Totale	8.530	1.601	6.889	8.436	132	969	-1,1%	-3,1%	-0,5%	18,8%	18,4%	8,3%	60,5%
31 ottobre 2018 - 28 febbraio 2019													
Lavoratori di aziende sospese/ cessate al 28 febbraio	276	115	158	-	-	-	-	-	-	41,7%	-	-	-
Lavoratori di aziende attive al 28 febbraio:	8.671	1.658	6.970	8.761	278	917	1,0%	-11,0%	4,0%	19,1%	16,8%	16,8%	55,3%
nessuna trasformazione	3.011	701	2.285	3.033	-	464	0,7%	7,7%	-1,3%	23,3%	24,9%	0,0%	66,3%
tasso di trasformazione <50%	4.398	774	3.611	4.429	145	421	0,7%	-16,8%	4,5%	17,6%	14,5%	18,8%	54,4%
tasso di trasformazione ≥50%	860	122	736	881	71	32	2,5%	-48,9%	11,0%	14,2%	7,1%	58,2%	26,3%
trasformazione di tutti i TD	401	61	339	419	61	-	4,3%	-77,4%	19,3%	15,3%	3,3%	100,0%	0,0%
Totale	8.947	1.773	7.129	8.761	278	917	-2,1%	-16,8%	1,7%	19,8%	16,8%	15,7%	51,7%

*aggiornamento archivi a maggio 2019

Considerando infine la distribuzione degli occupati a termine tra le aziende, tenendo conto della loro continuità di presenza e del loro ricorso alle trasformazioni, emerge quanto segue:

- le aziende sospese/cesstate sono caratterizzate da una quota di dipendenti a tempo determinato decisamente elevata, superiore al 40%: si tratta, con ogni probabilità, di aziende in larga parte interessate da attività stagionali;
- all'interno delle aziende persistenti, la quota di dipendenti a tempo determinato occupata in aziende che non hanno attivato nessuna trasformazione è scesa dal 56,7% nel primo periodo al 42,3% nel secondo;
- sempre all'interno delle aziende persistenti, una quota molto piccola di dipendenti a termine (1,9% nel primo periodo, 3,7% nel secondo) risulta in forza ad aziende che nel periodo di analisi hanno trasformato a tempo indeterminato tutti i contratti temporanei.

In conclusione, nell'ambito delle ipotesi di lavoro adottate, l'esercizio di analisi evidenzia che il primo impatto del "Decreto Dignità" ha determinato consistenti effetti di sostituzione tra lavoro a termine (in calo) e lavoro a tempo indeterminato (in crescita, trainato dalle trasformazioni), di dimensioni ben superiori a quelle fisiologiche. Al netto dell'impatto delle imprese cessate, maggiore nel secondo periodo rispetto al primo, la variazione occupazionale risultante è di consistenza analoga in entrambi i periodi analizzati.

RILEVANZA, DINAMICA E DISTRIBUZIONE DELLE AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE

La domanda di lavoro è significativamente premiata/incentivata con vari programmi di agevolazione, articolati sotto forma di sgravi contributivi o di esoneri¹².

Nel quadriennio 2015-2018 l'importo complessivo delle agevolazioni contributive ha superato i 73 miliardi (Tavola 2.11). I programmi che sono stati maggiormente all'attenzione del dibattito pubblico sono i quattro di seguito considerati: l'Esonero triennale dal 2015 (legge 190/2014); l'Esonero biennale dal 2016 (legge 208/2015); l'Esonero strutturale dal 2018 per i giovani fino a trenta anni (legge 205/2017); il Programma Garanzia Giovani che include quattro misure di incentivazione, predisposte in successione nel periodo esaminato, con marginali differenziazioni nel loro disegno (Bonus, Superbonus, programma "Occupazione giovani" e programma "Occupazione Neet").

L'insieme di questi programmi ha determinato nel quadriennio esaminato una spesa fiscale complessiva pari a 19 miliardi, corrispondente a circa il 26% dell'ammontare totale delle agevolazioni¹³.

12 - Una prima versione dei contenuti essenziali di questo paragrafo, con dati ancora provvisori e parziali per il 2018, è stata presentata nel rapporto congiunto Istat-Inps-MinLav-Inail-Anpal, Il mercato del lavoro 2018. Verso una lettura integrata, Roma, febbraio 2019, a cui si rinvia per ulteriori specificazioni metodologiche e approfondimenti.

13 - Un volume consistente di agevolazioni è assorbito dagli sgravi contributivi previsti per gli apprendisti.

Le aziende interessate nel quadriennio sono risultate 761.000 e i dipendenti coinvolti 2,3 milioni. Le dimensioni dei beneficiari - aziende e lavoratori - sono variate di anno in anno. Il massimo livello di espansione è stato raggiunto nel 2016 (673.000 aziende e 1,9 milioni di lavoratori) quando si sono sommate le agevolazioni attivate l'anno precedente con l'Esonero triennale con quelle previste dal nuovo Esonero biennale. L'impatto minimo dei quattro programmi è quello registrato nel 2018 (504.000 aziende e 1,3 milioni di lavoratori), anno in cui sia l'Esonero triennale che quello biennale sono giunti a conclusione.

Tavola 2.11

**IMPATTO COMPLESSIVO DI QUATTRO PROGRAMMI DI INCENTIVO:
ESONERO TRIENNALE, ESONERO BIENNALE, ESONERO STRUTTURALE
GIOVANI E GARANZIA GIOVANI. ANNI 2015-2018**
(importi agevolati, lavoratori e aziende con incentivo)

	2015	2016	2017	2018	Totale
A. IMPORTI (milioni di euro)					
1. Esonero triennale	2.223,7	6.359,7	5.415,8	2.703,8	16.703,0
2. Esonero biennale	-	354,8	968,3	523,0	1.846,1
3. Esonero strutturale giovani	-	-	-	132,7	132,7
4. Garanzia giovani	17,2	134,8	154,6	86,9	393,5
Altri programmi	13.165,6	13.788,9	13.431,5	13.653,8	54.039,8
Totale Agevolazioni	15.443,0	20.644,5	19.970,6	17.100,2	73.158,3
B. LAVORATORI BENEFICIARI					
1. Esonero triennale	1.509.126	1.271.948	975.887	746.433	1.509.126
2. Esonero biennale	-	609.913	508.333	363.550	609.913
3. Esonero strutturale giovani	-	-	-	126.504	126.504
4. Garanzia giovani	19.598	59.139	78.062	77.332	146.765
Totale 4 programmi	1.509.126	1.887.105	1.548.155	1.300.718	2.272.620
C. AZIENDE BENEFICIARIE					
1. Esonero triennale	561.974	513.769	420.165	340.747	561.974
2. Esonero biennale	-	286.095	255.122	193.701	286.095
3. Esonero strutturale giovani	-	-	-	61.796	61.796
4. Garanzia giovani	14.177	41.421	53.219	48.557	88.865
Totale 4 programmi	565.490	673.362	586.106	504.452	761.324

*aggiornamento archivi a maggio 2019

Elaborazioni su Rendiconti Inps e 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). Non sono inclusi i lavoratori in somministrazione.

Per esplorare l'impatto territoriale, settoriale e per classe dimensionale della spesa attivata dai quattro programmi selezionati, ne confrontiamo la distribuzione secondo varie caratteristiche con la corrispondente distribuzione dell'occupazione dipendente media nel quadriennio 2015-2018 (Tavola 2.12).

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 dei quattro programmi di agevolazione considerati, mentre pesa solo per il 19% sull'occupazione complessiva. Importante, in particolare, è il peso del Sud nell'utilizzare le agevolazioni previste da Garanzia Giovani (34%).

Sotto il profilo dimensionale, il ricorso alle agevolazioni è particolarmente rilevante per le piccole imprese: quelle fino a dieci dipendenti assorbono il 41% delle agevolazioni complessive (e quote ancora più alte, pari al 53%, 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 12% delle agevolazioni complessive (con il minimo per Garanzia Giovani: 6%) a fronte di un peso ben maggiore (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 2.12

**IMPORTO DELLE AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE. DISTRIBUZIONE %
DEI 4 PROGRAMMI ANALIZZATI PER TERRITORIO,
CLASSE DIMENSIONALE E SETTORE
ANNI 2015-2018**

	Esonero Triennale	Esonero Biennale	Esonero strutturale giovani	Garanzia Giovani	Importo totale delle agevolazioni	Distribuzione dei dipendenti totali - media del quadriennio 2015-2018
TOTALE (milioni di euro)	16.703,0	1.846,1	132,7	393,5	19.075	13.218.715
	100%	100%	100%	100%	100%	100%
A. PER TERRITORIO						
Nord	53%	57%	71%	48%	53%	58%
Centro	22%	20%	20%	18%	22%	23%
Sud e Isole	25%	23%	9%	34%	25%	19%
B. PER CLASSE DIMENSIONALE						
Fino a 10 dipendenti	41%	38%	27%	53%	41%	28%
da 11 a 50 dipendenti	29%	29%	24%	29%	29%	23%
da 51 a 250 dipendenti	18%	18%	21%	12%	18%	18%
oltre 250 dipendenti	12%	15%	27%	6%	12%	31%
C. PER SETTORE						
Industria in senso stretto	27%	27%	29%	28%	27%	27%
Costruzioni	11%	11%	4%	8%	11%	6%
Commercio	18%	18%	19%	22%	18%	15%
Alberghi e ristoranti	9%	9%	9%	12%	9%	9%
Informatica, servizi alle imprese	16%	15%	18%	16%	16%	18%
Trasporti e comunicazioni	7%	7%	5%	3%	7%	7%
Altri settori	13%	13%	17%	12%	13%	19%

*aggiornamento archivi a maggio 2019

La costruzione e l'analisi di alcuni semplici indicatori consente di qualificare ulteriormente l'impatto delle agevolazioni.

Innanzitutto ne esploriamo la diffusione confrontando due indicatori: la quota di aziende incentivate e la quota di dipendenti incentivati (Tavola 2.13).

Tavola 2.13

**INDICATORI DI UTILIZZO DELLE AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE
ANNI 2015-2018**

	Quota % aziende incentivate ¹ su aziende totali				Quota % dipendenti incentivati su dipendenti totali			
	2015	2016	2017	2018	2015	2016	2017	2018
TOTALE	33%	40%	34%	29%	5%	11%	10%	5%
A. PER TERRITORIO								
Nord	32%	38%	34%	30%	4%	9%	9%	5%
Centro	34%	40%	35%	30%	5%	10%	10%	5%
Sud e Isole	35%	42%	35%	28%	8%	16%	14%	7%
B. PER CLASSE DIMENSIONALE								
fino a 10	30%	36%	30%	25%	9%	18%	16%	8%
da 11 a 50	61%	70%	67%	63%	5%	12%	12%	6%
da 51 a 250	76%	82%	81%	80%	3%	9%	9%	5%
oltre 250	80%	85%	84%	84%	1%	3%	4%	2%
C. PER SETTORE								
Industria in senso stretto	36%	44%	40%	37%	4%	9%	9%	5%
Costruzioni	36%	42%	34%	27%	9%	17%	15%	7%
Commercio	33%	40%	35%	30%	6%	13%	12%	7%
Alberghi e ristoranti	37%	43%	32%	26%	8%	15%	11%	5%
Informatica, servizi alle imprese	33%	40%	36%	31%	5%	10%	9%	5%
Trasporti e comunicazioni	39%	46%	39%	33%	4%	9%	8%	4%
Altri settori	25%	30%	27%	24%	3%	8%	8%	5%

*aggiornamento archivi a maggio 2019

1. Si intende agevolata un'azienda che presenta almeno un dipendente con rapporto agevolato.

Le aziende incentivate nel 2015 risultavano un terzo delle aziende totali. La variabilità territoriale è modestissima, appena più pronunciata è quella per settore (a parte il caso degli "altri settori", oscilla tra il 33% del commercio e dei servizi alle imprese e il 39% dei trasporti); assai consistente, invece, - ma logica e attesa - è quella per classe dimensionale che risulta positivamente correlata con le dimensioni dell'impresa: è del tutto comprensibile che a maggiori dimensioni corrisponda la maggiore probabilità che almeno un dipendente risulti agevolato.

L'evoluzione temporale segue il pattern già indicato: massima incidenza nel 2016 (40%) e successiva riduzione (29% nel 2018).

L'incidenza dei dipendenti agevolati sui dipendenti totali ha raggiunto il massimo nel 2016 (11%). Utilizzando i dati sempre del 2016 si registra una maggiore incidenza al Sud (16%), tra le piccole imprese (18%) e nel settore delle costruzioni (17%)¹⁴.

Una prima misura della consistenza delle agevolazioni è ricavabile dall'analisi degli importi medi delle agevolazioni per azienda beneficiaria e per singolo dipendente incentivato (Tavola 2.14)¹⁵.

14 - L'incidenza dei dipendenti incentivati sul totale dipendenti delle sole aziende incentivate è ovviamente maggiore: nel 2016 risultava pari al 15% (26% al Sud e 39% per le imprese fino a 10 dipendenti).

15 - L'analisi dei dipendenti incentivati non si basa sul conteggio delle teste (quanti dipendenti incentivati nell'anno) ma su un valore medio mensile. Dire quindi che mediamente ogni azienda ha avuto due dipendenti corrisponde a dire che mediamente ogni azienda ha avuto

Tavola 2.14

IMPORTI MEDI DELLE AGEVOLAZIONI PER AZIENDA INCENTIVATA E PER DIPENDENTE INCENTIVATO ANNI 2015-2018								
	Importi medi delle agevolazioni contributive per azienda				Importi medi delle agevolazioni contributive per dipendente			
	2015	2016	2017	2018	2015	2016	2017	2018
TOTALE	4.766	8.891	9.086	5.526	4.559	4.389	4.002	3.747
A. PER TERRITORIO								
Nord	5.341	10.208	10.577	6.417	4.944	4.737	4.263	3.922
Centro	4.603	8.780	8.875	5.384	4.427	4.300	3.950	3.690
Sud e Isole	4.071	7.132	7.015	4.160	4.070	3.887	3.554	3.411
B. PER CLASSE DIMENSIONALE								
fino a 10	2.875	4.693	4.543	2.608	4.118	3.883	3.519	3.241
da 11 a 50	8.356	16.036	14.462	7.749	4.960	4.727	4.271	3.976
da 51 a 250	23.289	53.219	49.954	28.008	5.249	5.052	4.570	4.289
oltre 250	77.471	193.843	196.763	118.702	5.151	4.917	4.375	4.073
C. PER SETTORE								
Industria in senso stretto	6.408	12.990	13.543	8.355	5.331	5.191	4.719	4.389
Costruzioni	5.434	8.187	7.986	4.552	5.778	5.244	4.694	4.399
Commercio	3.649	7.061	7.320	4.475	4.367	4.270	3.881	3.599
Alberghi e ristoranti	3.632	5.695	5.478	3.096	3.650	3.422	3.064	2.805
Informatica, servizi alle imprese	4.700	9.554	9.440	5.712	4.157	4.148	3.828	3.621
Trasporti e comunicazioni	7.514	14.339	14.363	8.586	4.798	4.647	4.226	4.083
Altri settori	4.177	8.107	8.269	5.001	3.877	3.710	3.385	3.154

*aggiornamento archivi a maggio 2019

L'importo medio per azienda è stato pari a circa 9.000 euro l'anno. Tenendo conto che l'importo medio delle agevolazioni per dipendente è stato pari a poco meno di 4.400 euro (dati 2016), ciò significa che mediamente le aziende beneficiarie hanno potuto contare su due dipendenti¹⁶ incentivati ciascuna. La massima variabilità è ovviamente funzione della classe dimensionale. Per le piccole imprese l'importo medio per azienda è prossimo all'importo medio per un singolo dipendente mentre ben più consistenti sono gli importi in campo per le imprese maggiori: per quelle oltre i 250 dipendenti si è trattato mediamente di un ammontare totale delle agevolazioni, nel 2016 e nel 2017, pari a circa 200.000 euro annui.

Rapportando gli importi delle agevolazioni al monte contributivo dovuto dalle aziende incentivate e dal complesso delle aziende otteniamo due diverse misure del risparmio contributivo permesso dalla fiscalizzazione dei contributi sociali: la prima rappresenta l'entità media dei risparmi di cui hanno beneficiato le aziende con almeno un dipendente incentivato; la seconda rappresenta l'incidenza del beneficio accordato rispetto agli oneri contributivi complessivi a carico del sistema produttivo.

dipendenti incentivati in corrispondenza di 24 mesi di retribuzioni pagate.

16 - Espresi in unità di lavoro in quanto si tratta di un rapporto tra importi medi e quindi influenzato dal volume di lavoro.

Per le aziende incentivate il più elevato risparmio è stato registrato nel 2016 con una quota del 6,4% sul monte contributivo totale; con riferimento al sistema aziendale complessivo, l'incidenza delle agevolazioni sul monte contributivo ha oscillato tra il 4,7% del 2016 e il 2,1% del 2018.

Tavola 2.15

INCIDENZA DELLE AGEVOLAZIONI SUL MONTE CONTRIBUTIVO DELLE AZIENDE INCENTIVATE E SUL MONTE CONTRIBUTIVO DELLE AZIENDE TOTALI. ANNI 2015-2018

	Aziende incentivate: Incidenza media delle agevolazioni sul monte contributivo				Aziende totali: incidenza media delle agevolazioni sul monte contributivo			
	2015	2016	2017	2018	2015	2016	2017	2018
TOTALE	3,3%	6,4%	5,6%	2,9%	2,2%	4,7%	4,1%	2,1%
A. PER TERRITORIO								
Nord	2,4%	4,9%	4,5%	2,4%	1,8%	3,9%	3,5%	1,8%
Centro	3,5%	6,8%	6,0%	3,1%	2,2%	4,7%	4,1%	2,1%
Sud e Isole	8,6%	14,3%	11,9%	5,9%	4,6%	9,0%	7,2%	3,4%
B. PER CLASSE DIMENSIONALE								
fino a 10	16,3%	23,6%	20,7%	11,2%	5,7%	10,5%	8,5%	4,0%
da 11 a 50	4,6%	8,9%	8,0%	4,2%	2,9%	6,4%	5,7%	2,8%
da 51 a 250	2,0%	4,6%	4,3%	2,4%	1,5%	3,8%	3,5%	1,9%
oltre 250	0,6%	1,6%	1,6%	1,0%	0,5%	1,4%	1,4%	0,8%
C. PER SETTORE								
Industria in senso stretto	2,1%	4,5%	4,2%	2,3%	1,6%	3,7%	3,4%	1,9%
Costruzioni	10,8%	15,5%	12,6%	6,0%	5,9%	9,9%	7,7%	3,3%
Commercio	3,9%	7,8%	7,0%	3,6%	2,7%	5,9%	5,2%	2,6%
Alberghi e ristoranti	9,3%	14,1%	11,1%	5,2%	5,8%	9,6%	6,9%	3,0%
Informatica, servizi alle imprese	3,6%	7,2%	6,0%	3,1%	2,3%	5,1%	4,3%	2,2%
Trasporti e comunicazioni	2,9%	5,6%	4,9%	2,4%	1,8%	3,7%	3,2%	1,5%
Altri settori	2,2%	4,6%	4,3%	2,2%	1,4%	3,3%	3,0%	1,6%

*aggiornamento archivi a maggio 2019

Sempre con riferimento all'anno 2016, i risparmi contributivi sono fortemente differenziati per classe dimensionale di impresa: considerando solo le aziende incentivate la loro incidenza è pari al 23,6% per le imprese fino a 10 dipendenti (sotto il profilo territoriale raggiungono il 14,3% per il Sud mentre settorialmente arrivano al 15,5% per le costruzioni).

Emerge nettamente che il ricorso alle agevolazioni per le piccole imprese è particolarmente rilevante, proprio per l'entità dei risparmi conseguibili. Ciò fa sì che esse siano particolarmente "sensibili", nelle strategie di assunzione, all'entità delle agevolazioni: non è certo un caso la particolare preferenza rivelata dalle piccole imprese per l'esonero triennale, di cui hanno "drenato" ben il 41% dell'ammontare complessivo di risorse. Infatti per le piccole imprese l'agevolazione, se rilevante (come appunto nel caso dell'Esonero triennale), assume il significato di consistente abbattimento del costo

medio del lavoro. Ciò non può avvenire per le medio-grandi imprese, caratterizzate da organici più strutturati: qui le agevolazioni operano con riferimento al costo contributivo marginale dell'organico aziendale. Si può sostenere, quindi, che agevolazioni importanti "spingono" ulteriormente la già fisiologica maggior movimentazione di rapporti di lavoro nelle piccole imprese, consentendo una maggiore mobilitazione dell'offerta di lavoro, in particolare quella giovanile, proporzionalmente più coinvolta nei movimenti di assunzione e trasformazione.

In definitiva le agevolazioni, essendo strutturalmente legate ai nuovi rapporti di lavoro, favoriscono implicitamente le componenti più mobili dell'offerta e della domanda di lavoro: giovani e piccole aziende.

PRIMI ELEMENTI PER UN BILANCIO DELL'ESONERO TRIENNALE

A dicembre 2018 si è concluso il periodo di agevolazione previsto dall'Esonero triennale varato con la legge 190/2014. Gli ultimi rapporti agevolati decollati a dicembre 2015 hanno terminato, con le mensilità retributive riferite a dicembre 2018, di usufruire degli incentivi.

Se ne possono proporre, quindi, gli essenziali elementi di bilancio (Tavola 2.16)¹⁷. Dei 16,7 miliardi che rappresentano, a consuntivi pressoché ultimati, l'importo complessivo delle agevolazioni riconosciute, quasi 9 miliardi sono andati di fatto a sostegno delle imprese del Nord e, di questi, ben 3 miliardi hanno avuto come destinatarie imprese piccolissime. La quota maggiore al Nord è comunque andata alle imprese medio-piccole (4,5 miliardi).

Al Sud invece le piccolissime imprese hanno utilizzato risorse (2,3 miliardi) in misura maggiore di quella utilizzata complessivamente da tutte le altre imprese nel medesimo contesto territoriale (1,9 miliardi).

17 - L'impatto delle misure di esonero varate nel 2015 è stato ripetutamente monitorato nel Rapporto annuale Inps: cfr. in particolare il XV Rapporto per un quadro analitico dei dipendenti incentivati e delle aziende beneficiarie (Inps, XV Rapporto annuale, luglio 2016, Roma, pp. 36-48) e il XVII Rapporto per una prima analisi dei tassi di sopravvivenza e di licenziamento (Inps, XVII Rapporto annuale, luglio 2018, Roma, pp. 67-72). Esercizi di valutazione dell'impatto occupazionale della decontribuzione sono proposti in Boeri T., Garibaldi P., *Graded Security and Labor Market Mobility Clean Evidence from the Italian Jobs Act*, *WorkInps*, n. 10, febbraio 2018 e in Sestito P., Viviano E., *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.

Tavola 2.16

**IMPORTI COMPLESSIVI DELL'ESONERO TRIENNALE
PER SETTORE, TERRITORIO E CLASSE DIMENSIONALE DI IMPRESA**
(valori in milioni di euro)

	CLASSE DIMENSIONALE D'IMPRESA			Totale	%
	Fino a 10	Da 11 a 250	Oltre 250		
INDUSTRIA IN SENSO STRETTO					
Nord	537,2	1.886,6	506,6	2.930,4	17,5%
Centro	223,5	484,4	85,8	793,7	4,8%
Sud e Isole	305,6	441,0	84,0	830,6	5,0%
COSTRUZIONI					
Nord	403,0	274,7	14,9	692,7	4,1%
Centro	272,8	132,2	4,8	409,9	2,5%
Sud e Isole	510,0	222,1	3,6	735,7	4,4%
COMMERCIO					
Nord	629,2	585,6	282,0	1.496,9	9,0%
Centro	357,5	224,2	37,7	619,3	3,7%
Sud e Isole	587,7	264,0	36,8	888,6	5,3%
ALBERGHI E RISTORANTI					
Nord	348,3	277,5	48,8	674,5	4,0%
Centro	211,1	145,8	5,9	362,9	2,2%
Sud e Isole	244,3	133,1	6,4	383,8	2,3%
INFORMATICA, SERVIZI ALLE IMPRESE					
Nord	549,2	666,4	202,3	1.417,9	8,5%
Centro	323,5	313,2	96,1	732,8	4,4%
Sud e Isole	301,7	209,9	35,0	546,5	3,3%
TRASPORTI, COMUNICAZIONI					
Nord	132,1	306,4	96,4	534,9	3,2%
Centro	63,2	153,5	39,8	256,5	1,5%
Sud e Isole	98,6	176,0	27,9	302,5	1,8%
ALTRI SETTORI					
Nord	339,8	514,8	213,0	1.067,6	6,4%
Centro	196,5	233,2	76,2	505,8	3,0%
Sud e Isole	239,7	238,3	41,5	519,5	3,1%
TOTALE					
Nord	2.938,8	4.512,2	1.364,0	8.814,9	52,8%
Centro	1.648,0	1.686,6	346,4	3.681,0	22,0%
Sud e Isole	2.287,7	1.684,3	235,1	4.207,1	25,2%
TOTALE GENERALE	6.874,4	7.883,1	1.945,4	16.703,0	100%

*aggiornamento archivi a maggio 2019

I rapporti di lavoro a tempo indeterminato che nel 2015 hanno usufruito dell'Esonero triennale sono stati 1,509 milioni, di cui 1,111 milioni assunzioni e 398 mila trasformazioni¹⁸. Hanno rappresentato il 60% delle attivazioni a tempo indeterminato

¹⁸ - Inoltre ne hanno usufruito 23.000 rapporti di somministrazione. Inps: Osservatorio sul precariato.

osservate nell'anno: 1,952 milioni di assunzioni e 526 mila trasformazioni.

Che ne è stato di questi rapporti di lavoro? Quanto sono durati? L'esonero ne ha incentivato la stabilità?

I dati riportati in Tavola 2.17 consentono di esaminare, distinguendo tra piccole (fino a 15 dipendenti) e grandi imprese (oltre 15 dipendenti) i tassi di sopravvivenza, confrontandoli con riferimento a tutti i rapporti di lavoro a tempo indeterminato attivati nel 2014, 2015 e 2016 distinguendo anche, per tutti e tre gli anni, il sottoinsieme che condivideva il medesimo requisito di base per l'accesso all'esonero, vale a dire l'assenza di rapporti di lavoro a tempo indeterminato in capo al medesimo lavoratore nei sei mesi antecedenti l'attivazione. Per i rapporti attivati nel 2014 e nel 2015 i tassi di sopravvivenza sono calcolati per 36 mesi, per i rapporti attivati nel 2016 lo spazio di osservazione si ferma a 24 mesi.

Tavola 2.17

RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO ATTIVATI (assunzioni + trasformazioni) ANNI 2014-2016 (tassi di sopravvivenza)								
	anno 2014		anno 2015			anno 2016		
	Totale	di cui: con requisiti	Totale	di cui: con requisiti	di cui: con esonero	Totale	di cui: con requisiti	di cui: con esonero
A - Fino a 15 dipendenti	887.579	585.985	1.464.885	1.183.052	944.242	875.863	617.942	363.307
Tassi di sopravvivenza:								
a 6 mesi	69%	70%	78%	80%	85%	74%	76%	83%
a 12 mesi	55%	56%	65%	69%	74%	60%	62%	70%
a 18 mesi	47%	48%	57%	60%	66%	51%	53%	60%
a 24 mesi	41%	42%	51%	54%	59%	45%	46%	53%
a 30 mesi	37%	38%	46%	49%	53%	-	-	-
a 36 mesi	34%	35%	42%	44%	48%	-	-	-
B - Oltre 15 dipendenti	642.283	329.348	1.049.485	749.179	588.241	714.495	419.618	254.211
Tassi di sopravvivenza:								
a 6 mesi	83%	82%	87%	88%	92%	85%	85%	91%
a 12 mesi	72%	72%	78%	80%	85%	74%	75%	82%
a 18 mesi	64%	65%	71%	73%	78%	67%	68%	74%
a 24 mesi	59%	60%	65%	68%	73%	61%	62%	68%
a 30 mesi	54%	56%	60%	63%	67%	-	-	-
a 36 mesi	51%	53%	56%	59%	63%	-	-	-
Totale complessivo	1.529.862	915.333	2.514.370	1.932.231	1.532.483	1.590.358	1.037.560	617.518
Tassi di sopravvivenza:								
a 6 mesi	75%	74%	81%	83%	88%	79%	79%	86%
a 12 mesi	62%	62%	71%	73%	78%	66%	67%	75%
a 18 mesi	54%	54%	63%	66%	71%	58%	59%	66%
a 24 mesi	49%	49%	57%	59%	64%	52%	53%	59%
a 30 mesi	45%	45%	52%	54%	59%	-	-	-
a 36 mesi	41%	41%	48%	50%	54%	-	-	-

*aggiornamento archivi a maggio 2019

Per il calcolo di sopravvivenza si è tenuto conto anche dei rapporti di somministrazione.

Emerge che i rapporti esonerati del 2015 evidenziano un tasso di sopravvivenza a 36 mesi del 54%, più alto di quello degli altri rapporti di lavoro attivati nel medesimo anno e più alto pure dei rapporti attivati nel 2014 (41%, anche a parità di requisito).

Per le piccole imprese i tassi di sopravvivenza sono nettamente inferiori a quelli delle grandi (per i rapporti esonerati 48% contro 63%) ma in ogni caso sono maggiori di quelli osservati per i rapporti di lavoro in assenza dell'esonero: a parità di requisiti i rapporti di lavoro attivati dalle piccole imprese nel 2014 hanno evidenziato un tasso di sopravvivenza pari al 35%.

Favorevole ai rapporti esonerati nel 2015 è anche il confronto con i tassi di sopravvivenza dei rapporti che hanno beneficiato del – meno generoso¹⁹ - esonero biennale dal 2016: a 24 mesi gli esonerati 2015 sopravvivevano per il 64% mentre gli esonerati 2016 per il 59% (59% contro 53% nelle piccole imprese).

Se ne ricava che l'esonero 2015 non ha assicurato quella stabilità immaginaria implicita nella nomenclatura "rapporti di lavoro a tempo indeterminato" - normalmente non più della metà dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato attivati nelle imprese private supera il terzo anno²⁰ e non più del 40% va oltre il quinto anno – ma ha senz'altro modificato, positivamente, la curva di sopravvivenza. E il confronto con il 2016 sembra indicare che non solo l'esistenza dell'esonero ma anche la sua dimensione ha un effetto non trascurabile.

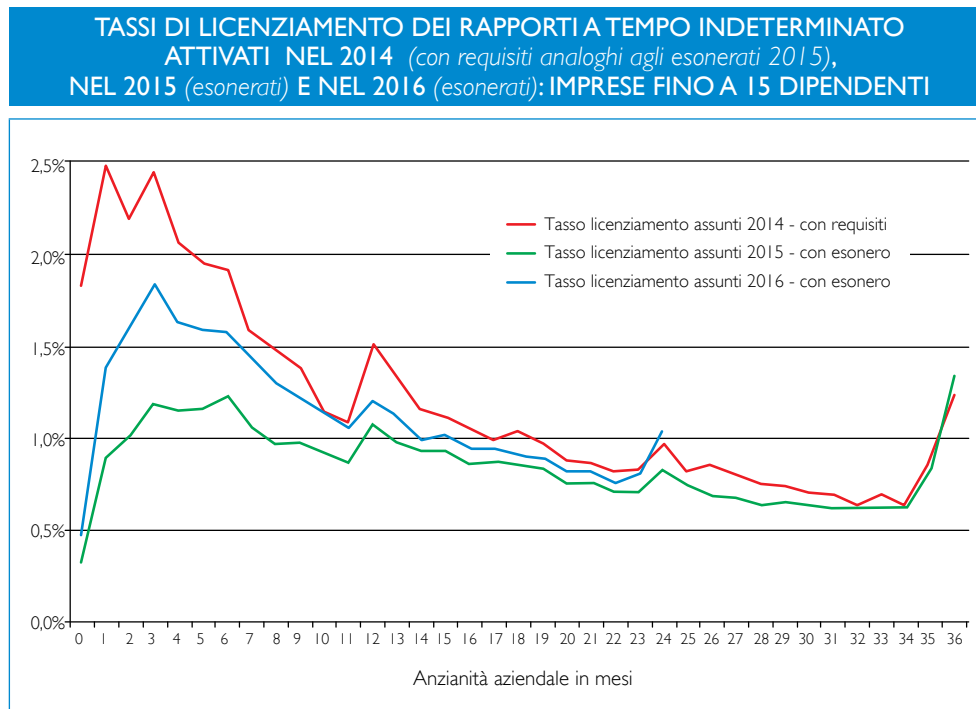
Tenendo conto che la sopravvivenza dei rapporti di lavoro è funzione sia delle scelte del lavoratore (dimissioni) che delle scelte dell'impresa (licenziamento), si è prestata particolare attenzione a questa seconda eventualità, confrontando i tassi di licenziamento²¹ dei rapporti attivati a tempo indeterminato nel 2014 (solo rapporti con il requisito di base richiesto per accedere all'esonero 2015), nel 2015 (rapporti esonerati) e nel 2016 (rapporti esonerati, osservazione limitata a 24 mesi). Le elaborazioni sull'evoluzione dei tassi mensili di licenziamento sono proposte separatamente per le piccole (Figura 2.5) e le grandi imprese (Figura 2.6).

19 - Oltre alla minor durata (due anni anziché tre) l'Esonero biennale era di minor importo, essendo pari al 40% dei contributi previdenziali entro un massimo di 3.250 euro a fronte dell'esonero totale entro un massimo di 8.060 euro dell'esonero 2015.

20 - Un'analisi dei tassi di sopravvivenza di tutti i rapporti di lavoro a tempo indeterminato attivati in Veneto a partire dal 2008 ha messo in evidenza che il livello massimo di sopravvivenza (non considerando il 2015) è stato quello dei rapporti attivati nel 2011: 51% a tre anni e 41% a cinque anni, con variazioni comunque del tutto marginali rispetto ai rapporti attivati negli altri anni, attestando quindi una strutturale sostanziale del fenomeno. Cfr. Veneto Lavoro, L'apporto conoscitivo degli indicatori longitudinali per l'analisi del mercato del lavoro, Venezia, luglio 2018.

21 - Il tasso di licenziamento è calcolato come rapporto tra i lavoratori licenziati nel mese t (inclusi i lavoratori licenziati per mancato superamento del periodo di prova) e il totale dipendenti a tempo indeterminato all'inizio del mese stesso.

Figura 2.5

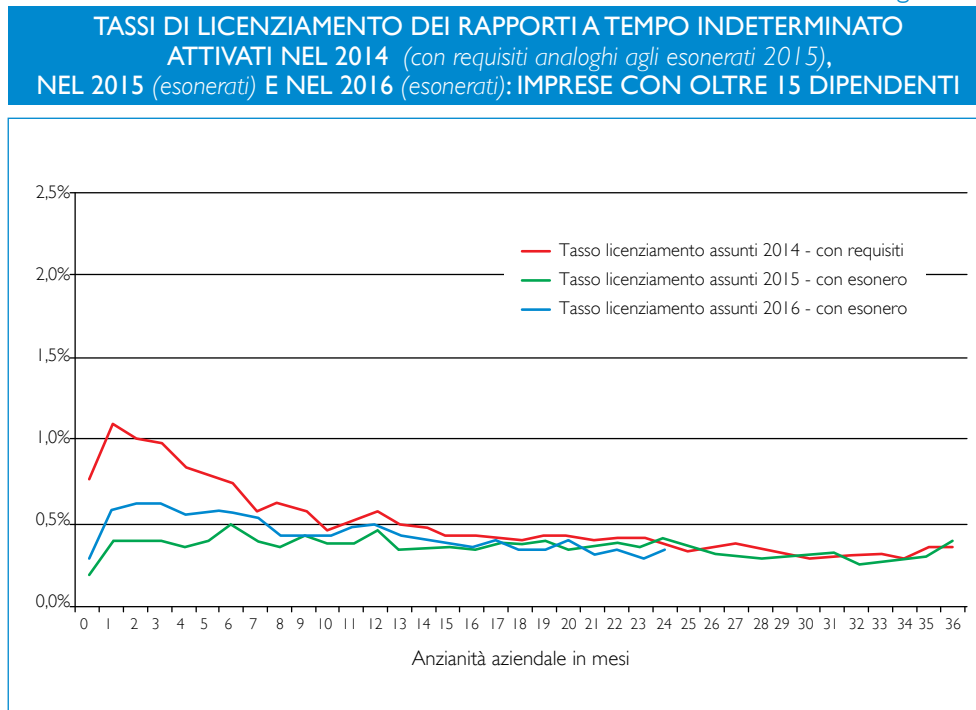


I tassi di licenziamento, a parte l'assestamento iniziale (dove sono frequenti i licenziamenti in periodo di prova), evidenziano:

- un andamento tendenzialmente calante in funzione dell'anzianità aziendale;
- un livello sempre maggiore per le piccole imprese, dove scendono sotto l'1% a partire dal 18° mese, mentre nelle imprese maggiori si sta sotto lo 0,5% mensile già a partire dal dodicesimo mese;
- un livello per gli esonerati 2015 più basso rispetto sia a quello degli esonerati 2016 sia a quello dei rapporti 2014 assunti a confronto.

È evidente, altresì, soprattutto per i rapporti attivati dalle piccole imprese, l'anomalo incremento dei tassi di licenziamento in corrispondenza di alcune soglie temporali (un anno; due anni; tre anni) che in realtà non hanno alcuna ragione di esserci perché è difficile immaginare che la distribuzione temporale dei licenziamenti preveda ragionevolmente l'addensarsi attorno a queste soglie di anzianità del rapporto di lavoro.

Figura 2.6

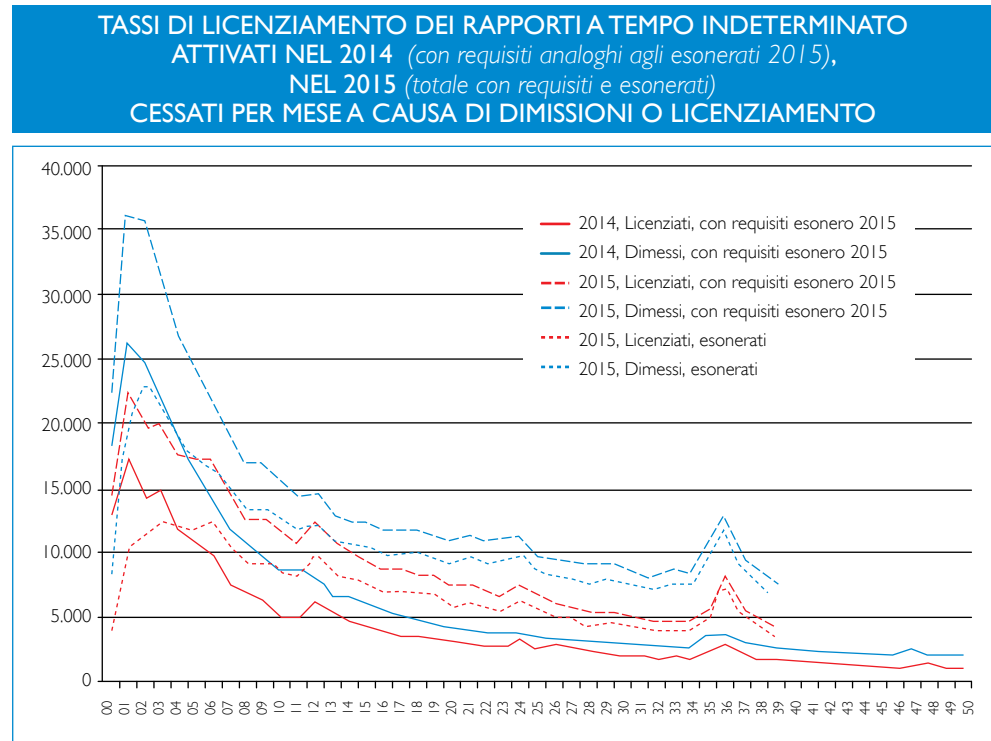


Un'elaborazione sui valori assoluti (Figura 2.7), considerando sia i licenziamenti che le dimissioni, consente di identificare in effetti, tra il 35° e il 37° mese, una gobba inedita (per le soglie dei 12 e dei 24 mesi essa è appena avvertibile) sia di licenziamenti che di dimissioni riferite ai rapporti esonerati²².

Si registra così, nel trimestre a cavallo del compimento del terzo anno di anzianità del rapporto, a fronte degli attesi 5.000 licenziamenti e 7-8.000 dimissioni, una crescita anomala e significativa dei rapporti di lavoro conclusi: inevitabile pensare che ci sia un qualche nesso con la fine del periodo incentivato.

22 - La gobba iniziale invece è nota e collegata al periodo di prova.

Figura 2.7



Per provare a quantificare tale impatto, sono stati messi a confronto, per i rapporti esonerati attivati nel 2015, i licenziamenti e le dimissioni intervenute in due periodi successivi: tra il 32° e il 34° mese (a) e tra il 35° e il 37° mese (b) (Tavola 2.18). I licenziamenti intervenuti nel periodo (b) superano quelli del periodo (a) del 56% per le piccole imprese e del 15% per le imprese con oltre 15 dipendenti; la variazione delle dimissioni è del medesimo segno: +43% per le piccole imprese, + 21% per le grandi. La differenziazione territoriale non è significativa per le imprese maggiori ma per le piccole è assolutamente pronunciata: al Sud l'incremento dei licenziamenti è risultato pari al 94% e quello delle dimissioni è stato dell'80%.

Tavola 2.18

RAPPORTI DI LAVORO BENEFICIARI DELL'INCENTIVO TRIENNALE PER ASSUNZIONI E TRASFORMAZIONI INIZIATE NEL 2015. LA "GOBBA" DEI LICENZIAMENTI E DELLE DIMISSIONI ATTORNO AL 36° MESE

		Cessazioni tra il 32° e il 34° mese (a)		Cessazioni tra il 35° e il 37° mese (b)		Variazione percentuale (b)/(a)	
		Licenziamenti	Dimissioni	Licenziamenti	Dimissioni	Licenziamenti	Dimissioni
Fino a 15 dip.	Nord	2.865	5.640	3.348	6.583	17%	17%
	Centro	2.565	3.135	3.801	4.404	48%	40%
	Sud	3.524	4.010	6.847	7.238	94%	80%
	Totale	8.954	12.785	13.996	18.225	56%	43%
Oltre 15 dip.	Nord	1.357	5.680	1.432	6.600	6%	16%
	Centro	713	2.082	945	2.501	33%	20%
	Sud	1.041	1.726	1.200	2.336	15%	35%
	Totale	3.111	9.488	3.577	11.437	15%	21%

*aggiornamento archivi a maggio 2019

Questi dati suggeriscono che un insieme di rapporti di lavoro a tempo indeterminato ha funzionato, in realtà, come rapporti a termine, giungendo a conclusione proprio in occasione della fine dell'incentivazione. L'eccesso anomalo di conclusioni intorno alla soglia dei 36 mesi può essere stimato di consistenza pari a 10-15.000 unità e si concentra particolarmente nel Mezzogiorno. Occorre aggiungere che si tratta di una frazione modesta rispetto al grande volume di rapporti attivati (oltre 1,5 milioni) come pure rispetto alla consistenza dei rapporti tuttora in essere (oltre 700.000).



PARTE III

DISTRIBUZIONE PERSONALE E FUNZIONALE DEL REDDITO: IL CASO ITALIANO

INTRODUZIONE	101
LA QUOTA DEL LAVORO IN ITALIA E NELLE ECONOMIE AVANZATE	102
• Disuguaglianze salariali, cambiamento tecnologico, istituzioni, quota del lavoro	106
LE TENDENZE DI LUNGO PERIODO DELLA DISTRIBUZIONE PERSONALE DEI REDDITI INDIVIDUALI DA LAVORO IN ITALIA	109
• L'evoluzione delle disuguaglianze per i lavoratori dipendenti del settore privato	110
• Differenze fra gruppi di lavoratori in termini di età, genere, qualifica, luogo di lavoro, settore	118
• Analisi delle dinamiche di disuguaglianza all'interno degli archivi dei collaboratori e professionisti	124
DETERMINANTI DELLE DISUGUAGLIANZE: ALCUNI APPROFONDIMENTI	128
• L'andamento dei "top earners" nel caso dei lavoratori dipendenti	128
• Differenziali salariali ed eterogeneità d'impresa	134
• La dinamica della produttività e i salari	138
EVOLUZIONE DELLA QUOTA DEI REDDITI DA LAVORO IN ITALIA NEI DATI DI CONTABILITÀ NAZIONALE	144
• Il declino della quota salari: 1970-2000	144
• L'aumento della quota del lavoro: 2000-2018	148
• La quota del lavoro e la concentrazione delle imprese nel mercato: alcune evidenze con micro dati	150
CONCLUSIONI	156
RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI	159
APPENDICE ALLA PARTE III	164
Box 1 - La quota salari 'corretta'	
Box 2 - Le attività economiche considerate macro-settori individuati	
Box 3 - Il settore immobiliare	
Box 4 - Andamento delle retribuzioni medie e della produttività	
Box 5 - Andamento dei prezzi	



INTRODUZIONE

Il tema della disuguaglianza dei redditi personali e della distribuzione funzionale, ovvero la ripartizione della remunerazione dei fattori produttivi, è tornato di grande rilevanza nell'ultimo decennio soprattutto in relazione agli effetti della grande recessione. Da una parte, secondo alcuni osservatori e ricercatori di istituzioni internazionali, tali fenomeni potrebbero avere giocato un ruolo nella genesi della crisi (Piketty, 2014; Kumhof e Ranciere, 2010). Dall'altro, l'avvento della crisi ha reso ancora più evidenti alcune criticità rispetto a questi temi all'interno dei mercati del lavoro dei paesi sviluppati.

La Parte terza ha lo scopo di approfondire il tema della distribuzione funzionale e personale del reddito, e contribuire alla conoscenza di andamenti e determinanti per il caso italiano. L'analisi prende spunto da una sintesi ragionata dell'ampia letteratura sulla distribuzione funzionale e personale dei redditi, anche in un'ottica internazionale, e si sofferma sulle potenziali relazioni fra i due fenomeni.

Una volta introdotti tali concetti principali si presenta, sfruttando la ricchezza degli archivi Inps inerenti l'universo dei lavoratori italiani, una dettagliata descrizione dell'andamento delle disuguaglianze personali nel mercato del lavoro italiano su un orizzonte temporale decisamente lungo, dal 1975 al 2017. Si approfondiscono le dinamiche dei salari medi, degli indici di disuguaglianza e di scomposizione della disuguaglianza rispetto a caratteristiche osservabili come genere, classi di età, qualifica, territorio e settore. Oltre all'archivio dei lavoratori dipendenti del settore privato extra-agricolo, vengono presi in considerazione archivi inerenti lavoratori per i quali poche analisi quantitative sono disponibili in letteratura, come per i collaboratori della gestione separata e i professionisti.

Inoltre, si pone l'accento su approfondimenti di alcune analisi alla frontiera del dibattito internazionale: l'andamento della dinamica e della composizione dei lavoratori agli estremi della distribuzione dei redditi da lavoro, sia dei *top earners* sia di coloro nella coda bassa (*working poors*); sulla comprensione se la dinamica delle disuguaglianze possa essere attribuita a differenze nella qualità e abilità specifiche dei singoli lavoratori o sia un riflesso delle caratteristiche delle imprese e della loro capacità di attrarre lavoratori migliori; sull'analisi del possibile *mismatch* tra produttività del lavoro e salari dei lavoratori dipendenti italiani, che potrebbe rappresentare un segnale di una possibile non ottimale allocazione del fattore lavoro e di presenza di frizioni nel mercato del lavoro.

Viene successivamente approfondito l'andamento della quota del lavoro negli ultimi decenni in Italia, con attenzione alle dinamiche settoriali e cicliche, e alle relative determinanti, utilizzando dati di contabilità nazionale. Sempre all'interno della dinamica della quota del lavoro, si utilizzano anche dati di bilancio di impresa (di fonte Cerved) per studiare se le variazioni della quota del lavoro possano dipendere dalle caratteristiche di impresa (dimensione, territorio, redditività, concentrazione settoriale).

LA QUOTA DEL LAVORO IN ITALIA E NELLE ECONOMIE AVANZATE

Il tema della distribuzione funzionale, ovvero della ripartizione del prodotto tra i fattori che partecipano al processo produttivo, è stato per molti anni relativamente poco esplorato¹. Da oltre un decennio, tuttavia, grazie anche ai contributi della Commissione Europea (2007) e del Fondo Monetario Internazionale (2007) che lo hanno portato all'attenzione, è diventato oggetto di numerose analisi. La rilevanza del fenomeno sta nei suoi potenziali effetti macroeconomici e sociali. Data la maggiore propensione al consumo dei percettori di redditi da lavoro, in particolare dei redditi bassi, una redistribuzione a loro sfavore tende a ridurre i consumi complessivi e la domanda aggregata². Una redistribuzione del reddito dai profitti ai salari o, in maniera analoga, una minore disuguaglianza nella distribuzione personale del reddito possono avere effetti positivi sulla crescita³. I cambiamenti nelle quote distributive hanno anche un impatto sulla disuguaglianza e, come verrà approfondito di seguito, contribuiscono alla polarizzazione della distribuzione personale dei redditi, con conseguenze sulla coesione sociale⁴. Alcuni studi recenti mostrano che tale fenomeno può causare un eccessivo ricorso all'indebitamento delle famiglie con potenziali conseguenze sulla stabilità finanziaria, e alcune analisi evidenziano che ciò sarebbe accaduto negli anni immediatamente precedenti alla crisi finanziaria del 2008⁵.

La Figura 3.1 riporta l'andamento della quota dei redditi da lavoro sul valore aggiunto per l'intera economia dal 1960, per una selezione di paesi e la media UE12 "corretta"⁶ al fine di catturare gli aspetti puramente distributivi ed evitare distorsioni dovute a cambiamenti nel peso del lavoro autonomo sull'occupazione complessiva.

Dalla metà degli anni settanta si registra una caduta, significativa e continua, della quota dei redditi da lavoro in quasi tutti i paesi considerati: la media dell'eurozona passa da valori attorno al 70% degli inizi degli anni ottanta a valori di poco superiori al 60% negli anni duemila. Una flessione che diventa più marcata quando si scorpora l'1% più elevato dei redditi da lavoro (OCSE, 2012, p. 115) per tener conto del peso e della natura delle retribuzioni dei grandi manager⁷.

1 - Prevalva l'idea che i redditi derivanti dalla proprietà e dal capitale fossero ormai diffusi anche tra i lavoratori e i ceti medi e non fosse dunque di particolare rilevanza analizzare la distribuzione 'funzionale' del reddito prodotto secondo la sua destinazione al lavoro o al capitale, mentre oggi l'evidenza indica che i redditi da capitale sono fortemente concentrati tra le fasce più abbienti e, simmetricamente, che i soggetti a reddito molto elevato sono, in larga misura, percettori di redditi da capitale.

2 - Si vedano, tra gli altri, OCSE (2012, p. 212), Stockhammer (2011), Onaran e Galanis (2012).

3 - Si veda Herzer e Vollmer (2012); Ostry e al. (2014), p. 4; Cynamon e Fazzari (2015).

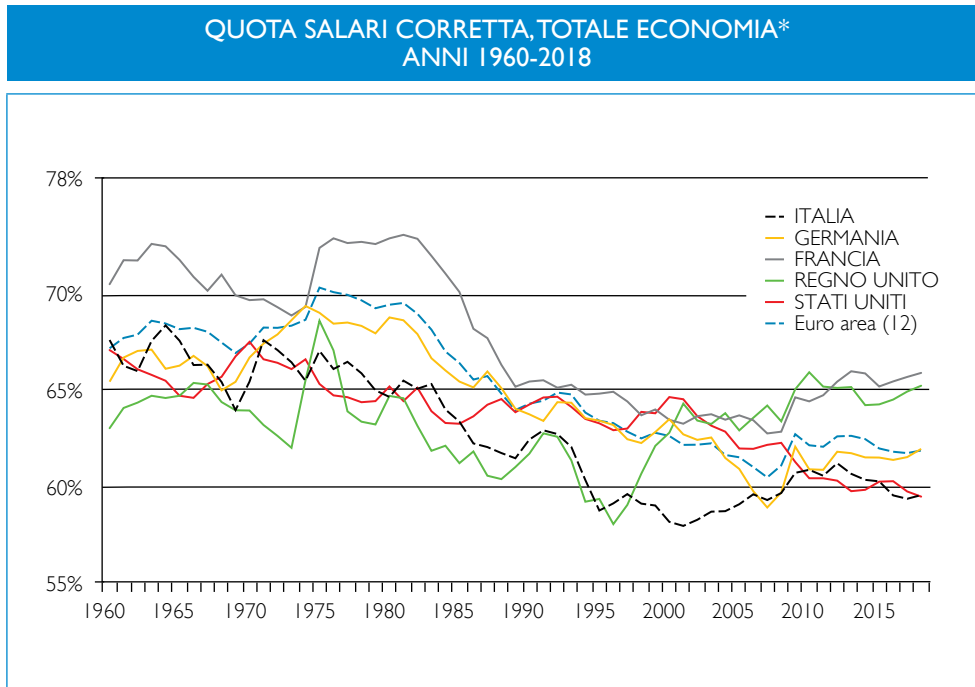
4 - Si veda OCSE (2012), p. 212.

5 - Si veda Cynamon and Fazzari (2008); Barba e Pivetti (2009).

6 - Tale quota è ottenuta imputando al lavoro autonomo un reddito da lavoro pari al reddito medio da lavoro dipendente del settore, si veda box 1 in appendice.

7 - Tali redditi si possono interpretare come risultato dell'appropriazione di una parte dei profitti d'impresa, piuttosto che come veri e propri redditi da lavoro. Si vedano, a riguardo, le rassegne della letteratura presenti in Krugman (2008, pp. 136-146) e Piketty (2014, pp. 334-335).

Figura 3.1



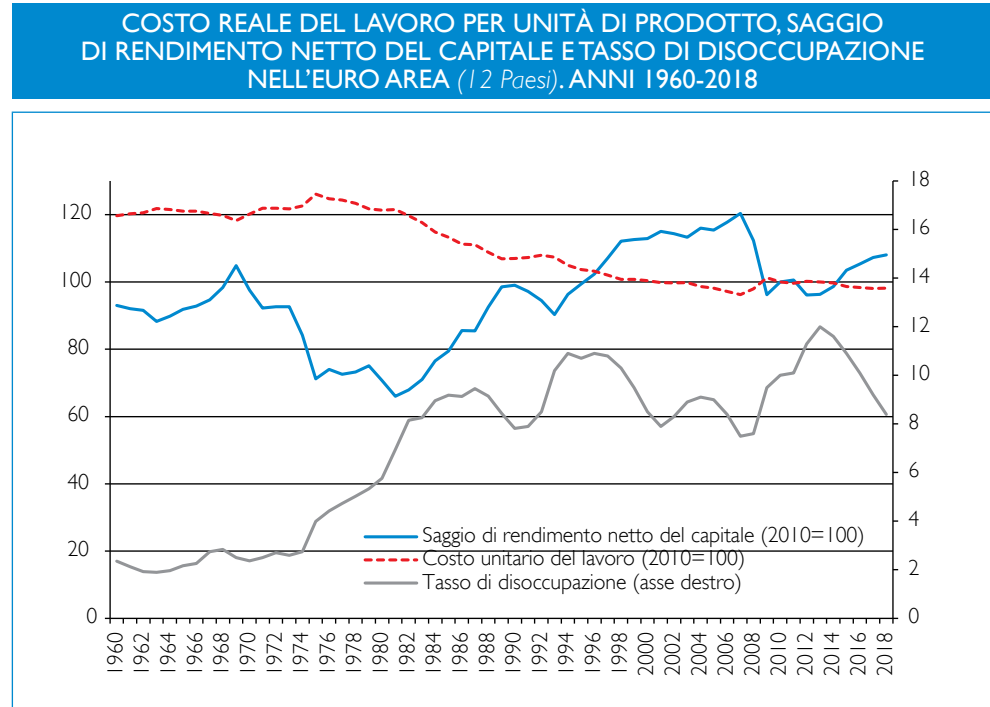
*percentuale dei redditi da lavoro su PIL; per la Germania, e per il relativo contributo all'aggregato Euro area (12 Paesi), i dati antecedenti al 1991 fanno riferimento alla Germania Ovest.

Fonte: banca dati Ameco

Sia in Europa che in altri Paesi industrializzati in particolare a partire dagli anni ottanta l'andamento della quota dei redditi da lavoro è speculare alla crescita del saggio di rendimento netto del capitale⁸. Per l'Eurozona, soprattutto nella parte iniziale del periodo considerato, parallelamente si registra anche un aumento del tasso medio di disoccupazione, che nell'aggregato UE12 passa tra la fine degli anni settanta e gli anni ottanta dal 2,7% al 9%, per poi rimanere, seppur con ampie fluttuazioni e con un trend meno evidente, intorno al 10% (Figura 3.2).

8 - Dato dai profitti complessivi, al netto dell'ammortamento, rapportati allo stock di capitale.

Figura 3.2



*rapporto tra reddito medio per lavoratore e prodotto medio per occupato.

Fonte: banca dati Ameco

Le interpretazioni offerte dalla letteratura sulle possibili cause della caduta della quota dei salari sono numerose. In alcuni studi, il fenomeno viene ricondotto ai cambiamenti legati alla crescente liberalizzazione e deregolamentazione del commercio internazionale, della finanza e del mercato del lavoro e alla riduzione del peso del settore pubblico nell'economia. In altri, viene enfatizzato il ruolo del progresso tecnico e l'impatto che questo ha avuto nel periodo più recente caratterizzato dall'uso delle nuove tecnologie informatiche (ICT) e dell'automazione.

In particolare, il ricorso alle pratiche di *outsourcing* (specie per le fasi più operative del processo produttivo) e la possibilità di importare semilavorati diminuiscono la domanda di lavoro non qualificato nei Paesi ad alto reddito pro capite con conseguente diminuzione del salario relativo degli operai rispetto agli impiegati⁹. La mobilità del capitale aumenta per le imprese la probabilità di delocalizzare la produzione, o almeno alcune delle sue fasi, e ciò esercita una pressione al ribasso sui salari dei lavoratori delle economie mature¹⁰. Più in generale, la mobilità del capitale produttivo può ridurre significativamente la forza contrattuale dei lavoratori in tutti i Paesi, non solo in quelli industrializzati, in particolare nel settore manifatturiero (Rodrik, 1997).

Altri studi evidenziano come spiegazione il peso e il ruolo della finanza¹¹: la liberalizzazione dei flussi finanziari internazionali riduce lo spazio delle politiche fiscali, ispirate

9 - Si veda Borjas and Ramey (1995); Feenstra e Hanson (1996) e con riferimento al caso italiano Colantone et al. (2018).

10 - Stockhammer (2017).

11 - Per una rassegna, si vedano Kolher e al. (2018), Stirati (2018), Pariboni e Tridico (2019).

spesso a tassazione progressiva, dei singoli Paesi limitando o precludendo l'utilizzo di alcuni strumenti essenziali per realizzare politiche redistributive e di piena occupazione. La mobilità dei capitali finanziari vincola anche la possibilità di fissare i tassi di interesse al fine di agevolare il ricorso a politiche espansive finanziate da spesa in deficit. La conseguente minore crescita favorisce, a sua volta, una scarsa dinamica dei salari reali. Dal punto di vista della conduzione delle imprese il peso crescente della finanza nell'economia, insieme ai cambiamenti avvenuti nel sistema di incentivi e di retribuzione dei manager (che oggi spesso includono pacchetti azionari, le cosiddette *stock option*), favorisce pratiche di management orientate alla massimizzazione di breve termine dei guadagni degli azionisti e mirate all'incremento della valutazione dei titoli e alla capacità di distribuire dividendi¹². Più in generale, la possibilità di ottenere remunerazioni elevate da attività finanziarie alternative all'investimento reale esercita una pressione sugli investimenti produttivi al fine di raggiungere rendimenti comparabili attraverso la compressione dei costi e l'aumento dei margini di profitto¹³.

I cambiamenti istituzionali verso la deregolamentazione del mercato del lavoro sono anch'essi considerati da vari autori come una causa importante della riduzione della quota dei redditi da lavoro. Quasi tutti i Paesi industrializzati hanno sperimentato aumenti della percentuale di occupati con contratti a termine o atipici e riduzioni della protezione dell'impiego¹⁴. Inoltre, si può notare che se l'assetto istituzionale rimane apparentemente inalterato, per esempio con forme di contrattazione nazionale delle retribuzioni, il ruolo effettivo di tali istituzioni è mutato, a causa di una perdita di potere contrattuale da parte dei sindacati¹⁵ e del fatto che in alcuni casi alla contrattazione nazionale si affiancano possibilità di deroga (Baccaro e Howell, 2011). Ai cambiamenti istituzionali nel mercato del lavoro si associa un incremento nel livello di disoccupazione che ha caratterizzato soprattutto i Paesi dell'Eurozona a partire dagli anni ottanta (Figura 3.2), e che potrebbe derivare da una insufficiente dinamica della domanda aggregata e/o da rigidità del mercato del lavoro. Una elevata disoccupazione, comunque, riduce il potere contrattuale dei lavoratori e tende a comprimere la dinamica delle retribuzioni. Infine, alcuni lavori hanno attribuito un ruolo alla riduzione del peso del settore pubblico nell'economia (Stockhammer, 2013). In particolare, la privatizzazione di attività precedentemente sotto il controllo pubblico produce un allineamento della profittabilità a quella del settore privato (Ocse, 2012).

Diverse analisi empiriche quantificano la dimensione dell'impatto dei singoli fattori sopra elencati, commercio internazionale, liberalizzazione e crescita del settore finanziario, deregolamentazione del mercato del lavoro, aumento della disoccupazione, riduzione del peso del settore pubblico, ottenendo effetti sulla quota dei salari che verificano le

12 - Tali obiettivi di management sono perseguiti con l'approccio del *downsize and distribute*, ossia aumentare profitti e dividendi attraverso il contenimento dei costi del personale, piuttosto che obiettivi a lungo termine di sviluppo dell'impresa attraverso strategie di *retain and reinvest*, ossia di investimento produttivo dei profitti Lazonick e O'Sullivan (2000); Lazonick (2014).

13 - Infine, la crescente possibilità di accesso al credito da parte delle famiglie a basso reddito – particolarmente diffusa nei Paesi anglosassoni – avrebbe agito come 'compensazione' degli scarsi incrementi o delle riduzioni del potere d'acquisto dei redditi da lavoro, riducendone nel breve periodo l'impatto sociale ed economico, ma contribuendo a porre le premesse di una fragilità del sistema finanziario che si è pienamente manifestata con la crisi del 2007-08 (Barba e Pivetti, 2009).

14 - A riguardo, gli indicatori sintetici di protezione dell'impiego elaborati dall'OCSE, che tengono conto di elementi quali i vincoli o le sanzioni economiche ai licenziamenti individuali e collettivi, sono in sensibile diminuzione.

15 - Si veda Borjas e Ramey (1995); Acemoglu e Robinson (2015).

impostazioni teoriche sovra citate¹⁶ seppur con differenze significative nella magnitudine dei risultati. Non sembra altresì possibile giungere a evidenze conclusive circa il peso relativo di ogni fattore date le differenze nei dati di riferimento e nelle metodologie. A queste si aggiungono differenze nelle esperienze istituzionali specifiche dei vari Paesi che contribuiscono a rendere più complicato il confronto tra i vari esercizi empirici.

Un secondo filone di analisi si concentra sul ruolo del progresso tecnico. La particolare natura delle innovazioni legate all'informatica e all'automazione ha di fatto determinato uno svantaggio retributivo per lavoratori a bassa e media qualifica che svolgono mansioni di carattere manuale e routinario (e quindi facilmente sostituibili dalle macchine) e ampliato la differenza rispetto ai lavoratori più qualificati¹⁷, contribuendo sia all'aumento della disuguaglianza all'interno dei redditi, e in particolare di quelli da lavoro, sia alla diminuzione della quota salari nel suo complesso. Uno studio recente su gli USA, Autor et al. (2017), evidenzia come cause della compressione della quota di lavoro l'interazione tra progresso tecnico e concentrazione industriale (nel seguito di questa Parte tale strategia verrà verificata anche per il caso italiano utilizzando dati Inps e Cerved). Le imprese innovative, a più elevato valore aggiunto, guadagnano quote di mercato a spese delle altre imprese: ne conseguirebbe una crescente concentrazione industriale che, a sua volta, favorisce il mantenimento di elevati margini di profitto e dunque una bassa quota di reddito da lavoro.

Sebbene alcuni studi abbiano fornito supporto alla tesi che i cambiamenti distributivi siano trainati dal progresso tecnico (FMI, 2007) in altri non si riscontrano effetti statisticamente significativi ascrivibili al cambiamento tecnologico sulla quota salari¹⁸. Un'altra obiezione al ruolo del progresso tecnologico è che non vi è un evidente rapporto di medio-lungo periodo tra tasso di crescita della produttività, che è manifestazione del progresso tecnico, e le variazioni della quota dei redditi da lavoro (Stansbury e Summers, 2017).

DISUGUAGLIANZE SALARIALI, CAMBIAMENTO TECNOLOGICO, ISTITUZIONI, QUOTA DEL LAVORO

Dall'inizio degli anni novanta un'ampia letteratura ha analizzato l'impatto della "rivoluzione tecnologica" sul mondo del lavoro. Una delle prime teorie che è stata sviluppata prende in considerazione la forte complementarità tra nuove tecnologie e il fattore lavoro qualificato, ovvero tra innovazione e lavoratori con elevato capitale umano, relazione che è alla base del cosiddetto fenomeno dello "skill-biased technical change". L'idea è che, le caratteristiche delle nuove tecnologie e i processi di riorganizzazione della produzione, abbiano favorito una sostanziale crescita della domanda relativa di lavoro qualificato da parte delle imprese nella maggior parte dei paesi Ocse. La crescita della domanda di lavoro qualificato è stata tale da compensare l'aumento costante dell'offerta di lavoro qualificato legato al secolare processo di scolarizzazione della forza lavoro.

16 - Si veda ad esempio OCSE (2012) e Stockhammer (2017).

17 - Si veda Autor et al. (1998); Katz (1999); Acemoglu (2002).

18 - Ad esempio, Stockhammer (2017) che utilizza varie proxy per il progresso tecnico (e, in particolare, l'incidenza dei servizi ICT) e Commissione Europea (2007).

Si è generalmente assistito ad un aumento del livello di istruzione medio degli occupati e ad un incremento della disuguaglianza salariale tra lavoratori qualificati e lavoratori meno qualificati. Fino alla metà degli anni novanta l'aumento dei rendimenti del capitale umano in termini di prospettive occupazionali e reddituali è stato un fenomeno che ha interessato inizialmente gli USA e i paesi anglosassoni, per poi estendersi in alcuni paesi europei come la Germania (Acemoglu e Autor, 2011).

Negli anni più recenti è emersa poi una visione più articolata del cambiamento tecnologico che chiama in causa il ruolo delle mansioni e dei compiti produttivi svolti sul posto di lavoro. Secondo la teoria del cambiamento tecnologico "*task-biased*" proposta da Autor, Levy e Murnane (2003) le nuove tecnologie sono complementari al lavoro nello svolgimento di mansioni non ripetitive mentre sono sostitutive del lavoro nello svolgimento di mansioni ripetitive (routinarie). Di conseguenza, le nuove tecnologie favoriscono la domanda relativa di lavoro sia nelle "buone" occupazioni in cui si svolgono compiti non routinari di natura cognitiva e interattiva sia nelle "cattive" occupazioni, quelle in cui si svolgono compiti non routinari di natura manuale. Al contrario, le nuove tecnologie sono sostitutive della domanda di lavoro nelle occupazioni "intermedie", quelle in cui i lavoratori svolgono mansioni routinarie, cognitive o manuali. In effetti, l'evidenza empirica più recente sui cambiamenti della struttura dell'occupazione conferma le predizioni della teoria del cambiamento tecnologico *task-biased* (si veda Goos, Manning e Salomons, 2009 per i paesi europei). Inoltre, tale approccio riesce a spiegare la polarizzazione dei salari osservata per alcuni paesi, guidata dal cambiamento tecnologico. Firpo, Fortin, Lemieux (2018), primo tra diversi altri lavori degli ultimi decenni, mostrano come oltre al cambiamento tecnologico altri fattori abbiano giocato un ruolo cruciale nell'andamento delle disuguaglianze nel mercato del lavoro statunitense, come la de-sindacalizzazione, le variazioni del salario minimo e la composizione della forza lavoro in termini di età, professioni e industrie. Altre spiegazioni sono state proposte per l'andamento delle disuguaglianze. Alcuni autori sostengono che il commercio internazionale, ed in particolare lo shock di competitività indotto dalla crescita dell'economia cinese, abbiano avuto un impatto nel determinare l'aumento delle disuguaglianze nei paesi sviluppati (si veda fra gli altri Autor et al., 2014). Infine, le spiegazioni legate all'aumento dei *top incomes*. Ad esempio, Piketty (2014) mostra come a partire dai primi anni ottanta più del 50% della crescita totale dei redditi degli USA sia stata assorbita dall'1% più ricco. Una tendenza analoga è riscontrabile in Inghilterra e, con incidenze più limitate, in Giappone, Francia, Germania e Italia. Piketty e Saez (2007) sostengono che questa differenza fra i paesi anglosassoni e gli altri paesi riguarda principalmente la quota del reddito da lavoro. La maggiore disuguaglianza dovuta ai *top incomes* viene attribuita da Piketty e Saez a norme sociali e sindacali, che in Europa rendono rigide verso l'alto le remunerazioni per le competenze più ricercate, impedendo loro di raggiungere il valore (più alto) presente negli Usa.

Sulla scia della Grande Recessione è ritornata all'attenzione la relazione tra distribuzione funzionale del reddito (cioè come il reddito si distribuisce tra i diversi 'fattori' produttivi) e la distribuzione personale del reddito (cioè come il reddito si distribuisce tra individui, famiglie e classi sociali). Di particolare importanza la distribuzione tra le famiglie che sono l'unità di analisi privilegiata quando ci si occupa di distribuzione personale.

È evidente che i redditi da lavoro non sono più la fonte esclusiva di potere d'acquisto per lavoratori dipendenti e autonomi. Inoltre, negli ultimi decenni si osserva che diri-

genti e manager in posizioni apicali presso grandi società hanno un peso crescente nei percentili più alti della distribuzione personale del reddito. Ciò è particolarmente vero nei paesi anglosassoni. In questa Parte terza si porta a verifica, partendo dai dati Inps, tale tendenza per il caso italiano.

Lavori recenti (Glyn, 2009; Atkinson, 2009)¹⁹ evidenziano che la ricchezza finanziaria, soprattutto quella ad alto rendimento, è distribuita in maniera estremamente disuguale tra diversi gruppi sociali e che i redditi da proprietà presentano generalmente una concentrazione molto più alta rispetto a quelli da lavoro (Piketty e Saez, 2007 e Piketty, 2014). Ne deriva che, anche se la distinzione salari/profitti non può essere considerata diretta determinante della distribuzione personale del reddito della disuguaglianza, è importante includere considerazioni sulla distribuzione funzionale e non limitarsi a considerare solamente la dispersione salariale e le disuguaglianze tra percettori di salario.

L'ultimo decennio, di fatto, ha visto un rinnovato interesse sulle connessioni tra distribuzione funzionale del reddito e disuguaglianze nella distribuzione personale. Già nel 2008 un report del Direttorato Generale per gli Affari Economici e Finanziari della Commissione Europea (Commissione Europea, 2008) concludeva che "l'effetto della disuguaglianza tra coloro che possiedono capitale e coloro che non lo possiedono è maggiore della disuguaglianza tra lavoratori occupati e disoccupati". (Commissione Europea, 2008, p. 42)²⁰.

Nel contributo del Fondo Monetario Internazionale (Francese e Mulas-Granados, 2015), basandosi su una analisi empirica di 93 Paesi, si conclude che, in generale, la dinamica della quota salari ha avuto un impatto contenuto sulla disuguaglianza personale, sebbene riduzioni nella prima siano associate ad aumenti nell'indice di Gini. Uno studio centrato sui Paesi dell'Unione Europea, preparato dal Policy Department A (Politiche Economiche e Scientifiche) per la Commissione per l'Occupazione e gli Affari Sociali del Parlamento europeo (2015), giunge tuttavia a conclusioni diverse. Nell'ambito di un'analisi condotta utilizzando micro-dati di fonte EU-SILC e finalizzata a comprendere il contributo di diverse fonti all'emergere di un crescente trend di disuguaglianze, si evidenzia il ruolo predominante giocato dai redditi da capitale²¹. Tale fenomeno sarebbe acuito dalla riduzione della quota salari, che contribuisce a ridurre il peso relativo della disuguaglianza tra percettori di redditi da lavoro.

Conclusioni non dissimili si riscontrano anche nel report congiunto ILO, FMI, OCSE e Banca Mondiale, che, utilizzando i Paesi del G20, stima che una riduzione dell'1% della quota salari induce un aumento delle disuguaglianze tra 0,1 e 0,2 punti percentuali di indice di Gini riferito ai redditi da mercato²². L'analisi sull'indice di Gini relativo al reddito disponibile conferma i risultati precedenti pur con magnitudini minori, ciò a testimonianza del fatto che politiche di redistribuzione riducono ma non eliminano la disuguaglianza indotta da una compressione della quota salari.

19 - In questa sintetica disamina, non vanno ovviamente dimenticati i fondamentali lavori di Piketty e coautori, vedi ad esempio Piketty e Saez (2003).

20 - Risultati analoghi si possono trovare anche in Jacobson e Occhino (2012), i quali notano anche come una quota chiaramente maggioritaria dei redditi da capitale afferisca alle cosiddette top incomes households.

21 - Stessa conclusione si trova in Van Der Zwan (2014), in cui l'autrice collega anche la distribuzione disuguale di potere finanziario tra percettori di redditi da capitale e da lavoro con la natura strutturalmente disuguale di una equity-based economy.

22 - Si vedano anche i risultati dell'analisi empirica condotta in Checchi e García-Peñalosa (2010), avente come oggetto di analisi i Paesi OCSE nel periodo 1960-2000.

Infine, è bene citare gli studi²³ che analizzano la relazione di lungo periodo tra la quota dei redditi da capitale e le quote di reddito dei percentili più alti della distribuzione personale. Tali studi rilevano una relazione positiva tra dimensione personale e funzionale della distribuzione del reddito e valori positivi e statisticamente significativi dell'elasticità della disuguaglianza rispetto alla quota dei redditi da capitale²⁴.

LE TENDENZE DI LUNGO PERIODO DELLA DISTRIBUZIONE PERSONALE DEI REDDITI INDIVIDUALI DA LAVORO IN ITALIA

La distribuzione personale dei redditi da lavoro costituisce un tema ampiamente analizzato e dibattuto nella letteratura economica e più in generale delle scienze sociali. Essa permette di comprendere alcune delle dinamiche interne del mercato del lavoro, dell'offerta e della domanda, del ruolo delle istituzioni del mercato del lavoro e dei sottostanti cambiamenti strutturali (tecnologia, globalizzazione ecc.). Inoltre, è noto come i redditi da lavoro rappresentino una delle determinanti principali della dinamica dei redditi lordi disponibili a livello individuale e familiare (Atkinson, 2015; Raitano, 2016)²⁵.

Questa sezione analizza gli andamenti delle disuguaglianze nel mercato del lavoro italiano attraverso diversi archivi disponibili in Inps. In primo luogo, viene approfondita l'analisi dell'evoluzione dei redditi da lavoro dipendente nel settore privato. Sebbene questi dati siano sovente utilizzati a tale scopo, la presente analisi rappresenta un contributo di interesse lungo due dimensioni principali. In primo luogo viene preso in considerazione un periodo temporale molto esteso, dal 1975 al 2017; inoltre, per la prima volta, viene utilizzato l'universo dei lavoratori dipendenti nel settore privato extra agricolo, eliminando alla radice qualsiasi problema di errore campionario e distorsione derivante dall'estrazione di un campione.

Un secondo elemento di originalità della presente sezione riguarda l'analisi delle disuguaglianze per categorie di lavoratori che sono abitualmente poco analizzate in letteratura, almeno per il caso italiano, a causa della limitata disponibilità di dati. Nello specifico, sono prese in considerazione due categorie di lavoratori autonomi – collaboratori esclusivi parasubordinati e liberi professionisti – che rappresentano segmenti di grande interesse del mercato del lavoro italiano.

23 - Ad esempio, Bengtsson e Waldenström, (2018) che usano una nuova banca dati che copre 21 Paesi in un arco temporale lungo che in molti casi inizia dalla metà del diciannovesimo secolo e che usano diverse misure di disuguaglianza facendo ricorso a fonti alternative a verifica della robustezza dei risultati.

24 - La relazione tra quota profitti e top income shares, inoltre, non risulta lineare, risentendo anche del contesto socio-istituzionale e cambiando nel tempo, con un rafforzamento della relazione che si può osservare a partire nelle ultime decadi. Tra i meccanismi che possono contribuire a spiegare tale relazione, viene citato il ruolo predominante della composizione e delle fonti di reddito per i primi percentili della distribuzione. Il risultato appare più evidente quando si analizza la distribuzione personale facendo riferimento ai Distributional National Accounts (DINA), invece che le quote di fiscal income che non tengono conto di utili non distribuiti e dividendi reinvestiti, contribuendo così a sottostimare i redditi da capitale.

25 - E' bene sottolineare, tuttavia, che un'eventuale aumento (riduzione) delle disuguaglianze fra individui nei redditi da lavoro può essere attenuato o più che compensato da fattori che contribuiscono a determinare i redditi disponibili familiari (composizione familiare e tassi di occupazione, redditi di mercato non da lavoro, imposte e trasferimenti).

L'EVOLUZIONE DELLE DISUGUAGLIANZE PER I LAVORATORI DIPENDENTI DEL SETTORE PRIVATO

In questa sezione si prendono in considerazione l'universo dei lavoratori dell'archivio Inps dei dipendenti del settore privato, la banca dati UniEmens. I dati utilizzati sono stati organizzati all'interno del programma VisitInps e rappresentano la banca dati a disposizione della Direzione Centrale Studi e Ricerche. Tali dati registrano, a partire dal 1975, ogni rapporto di lavoro dipendente privato dichiarato in corso d'anno, includendo, tra le altre, informazioni circa la retribuzione lorda (inclusiva dei contributi a carico del lavoratore), il numero di settimane lavorate, la qualifica professionale (distinta di seguito in tre categorie: operai e apprendisti, impiegati, dirigenti e quadri), la tipologia contrattuale (dal 1984 sono distinti i contratti full time e *part time*, dal 1998 quelli a tempo indeterminato e a termine) e la regione di lavoro. L'incrocio con gli archivi delle anagrafiche di individui e imprese consente inoltre di aggiungere alle informazioni a disposizione il genere e l'anno di nascita (da cui costruiamo 3 classi d'età: 15-29; 30-49; da 50 in poi) per quanto concerne i lavoratori e il settore produttivo in cui si è impiegati (classificazione Ateco2007 a 2 digit, 89 settori) per le imprese²⁶. In base ai dati disponibili, la disuguaglianza viene analizzata sulla base di tre diverse dimensioni di reddito (esprese a prezzi costanti 2018 applicando i numeri indici dei prezzi al consumo):

- La retribuzione complessiva annua percepita da un lavoratore in ogni rapporto da lavoro dipendente nel settore privato, che è la *proxy* più adatta quando si intenda guardare al mercato del lavoro per valutare in quale misura esso possa influenzare il benessere economico degli individui. La retribuzione annua è la risultante del prodotto fra il salario unitario (ad esempio orario) moltiplicato per il numero di ore in cui si percepisce un salario in un'unità di tempo (la settimana, ad esempio; su questo incide, dunque, la distribuzione delle ore di straordinario e la diffusione dei contratti *part time*) e per il numero di settimane nell'anno in cui si è occupati (su cui incide la diffusione di contratti a termine di breve periodo, di lavori stagionali e, più in generale, i periodi di disoccupazione in corso d'anno).
- La retribuzione settimanale, ottenuta dividendo la retribuzione complessiva nell'anno del rapporto di lavoro "prevalente" (ovvero quello con maggiore retribuzione) per il corrispondente numero di settimane lavorate. Rispetto alla retribuzione annua, la settimanale depura, dunque, dalle differenze relative al numero di settimane lavorate nell'anno, ma non dal diverso numero di ore in cui si è occupati nella settimana.
- La retribuzione settimanale dei soli dipendenti con contratto *full time*. In assenza di informazioni sulle ore effettivamente lavorate negli archivi Inps, si considera un sottogruppo selezionato di lavoratori che permette di cogliere con più precisione l'ammontare delle retribuzioni al netto di eventuali differenze relative ai rischi di disoccupazione e alle opportunità di ottenere contratti a tempo pieno o parziali.

La Figura 3.3 mostra l'andamento nel tempo delle retribuzioni medie delle diverse tipologie di redditi in esame: annuali, settimanali e settimanali per i *full time*. Prendiamo in considerazione in primo luogo i redditi annuali, per i quali la Figura 3.3 mostra chiara-

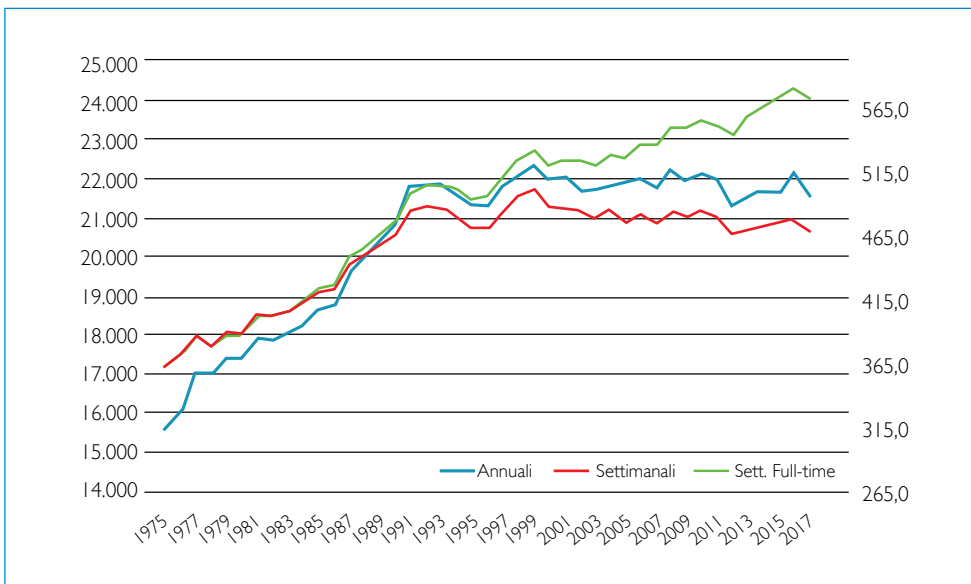
26 - Si noti che i dati Inps non registrano il numero di ore di lavoro effettivamente lavorate relative ad ogni rapporto di lavoro (registrano unicamente, dal 1984, se il contratto è a tempo pieno o parziale e la percentuale del *part time* rispetto all'orario contrattuale) e ciò impedisce di descrivere con precisione l'evoluzione dei salari orari, che rappresentano una delle dimensioni su cui si concentra sovente la letteratura economica, sia perché la contrattazione collettiva generalmente si basa su una sorta di riferimento orario, sia perché si ritiene il salario orario una buona proxy della produttività individuale.

mente due fasi principali all'interno del periodo 1975-2017. Nella prima fase, fra il 1975 e il 1992-1993, i salari medi aumentano in modo rilevante: i salari medi annuali (asse di sinistra) passano da poco meno di 16.000 euro a circa 22.000 euro, con un aumento percentuale intorno al 40%. Nella seconda fase, dal 1992-1993 fino al 2017, i redditi annuali sono sostanzialmente stabili intorno a 22.000 euro²⁷. È interessante notare come nel 1992-1993 vi sia stato un cambiamento radicale del funzionamento istituzionale del mercato del lavoro, attraverso la stipula di nuovi accordi fra le parti sociali in seguito alla crisi economica di inizio anni novanta. Uno degli obiettivi di tali accordi era proprio quello di limitare la forte crescita salariale avvenuta negli anni precedenti, legati anche ai meccanismi di indicizzazione dei salari all'inflazione, la cosiddetta "scala mobile".

Sempre la Figura 3.3, sull'asse di destra, mostra un andamento simile per i salari settimanali, con un aumento dal 1975 al 1992-1993 e successivamente una stabilità. La terza curva della Figura 3.3 si focalizza invece sui redditi da lavoro settimanali dei lavoratori a tempo pieno, per depurare dall'incidenza della crescita nel tempo della quota di lavoratori con contratti *part time*. Coerentemente con il fatto che la prima normativa organica sul *part time* è stata introdotta nel 1984, la variabile negli archivi Inps è disponibile da quell'anno. L'introduzione del *part time* ha rappresentato sicuramente una delle maggiori trasformazioni del mercato del lavoro italiano nel periodo dal 1984 al 2017, passando dall'1,4% del 1985 al 12,2% del 2000 e al 30,8% del 2017. Per le donne l'incidenza negli anni più recenti è arrivata al 48,6%; praticamente una donna su due lavora *part time*²⁸.

Figura 3.3

**ANDAMENTO DEI SALARI MEDI ANNUALI (asse sx) E SETTIMANALI (asse dx)
DELLE RETRIBUZIONI DA LAVORO DIPENDENTE NEL SETTORE PRIVATO
ANNI 1975 - 2017**



Redditi in termini reali (anno base=2018)

27 - Un andamento simile si osserva per i redditi mediani annuali, che sono sempre al di sotto dei salari medi, a causa dell'incidenza di una quota non trascurabile di salari molto elevati, i cosiddetti "top incomes". Dal 1992-1993 i redditi mediani si attestano tra i 19.000 e i 20.000 euro.

28 - Comunque, anche per i salari settimanali per i full time si assiste ad un cambio strutturale prima e dopo il 1992-1993; tuttavia in questo caso anche nel secondo periodo si assiste ad un aumento dei redditi da lavoro, comunque contenuto (da 500 a 570 euro settimanali, circa il 14% in più in 25 anni).

È inoltre interessante sottolineare, sempre dalla figura 3.3, come l'andamento dei salari medi risenta in modo trascurabile dei periodi di crisi economica intercorsi nel periodo in esame. Ad esempio, negli anni delle ultime due importanti crisi che hanno colpito il mercato del lavoro italiano, nel 2008-2009 e nel 2011-2013, la diminuzione dei salari medi è lieve, suggerendo come nel nostro Paese l'aggiustamento sia soprattutto avvenuto attraverso aggiustamenti dei livelli occupazionali nelle imprese, e/o attraverso la nati-mortalità di impresa²⁹.

L'evidenza sin qui presentata suggerisce quindi che la stagnazione dei salari annui dagli inizi degli anni novanta è legata sia a minori salari ricevuti dal crescente numero di occupati *part time* sia a possibili modifiche nella distribuzione delle settimane lavorate, che sono diminuite nel periodo considerato. Ciò nonostante, anche per i lavoratori *full time* l'aumento salariale è stato decisamente contenuto, ad esempio se comparato con andamenti di altri paesi europei.

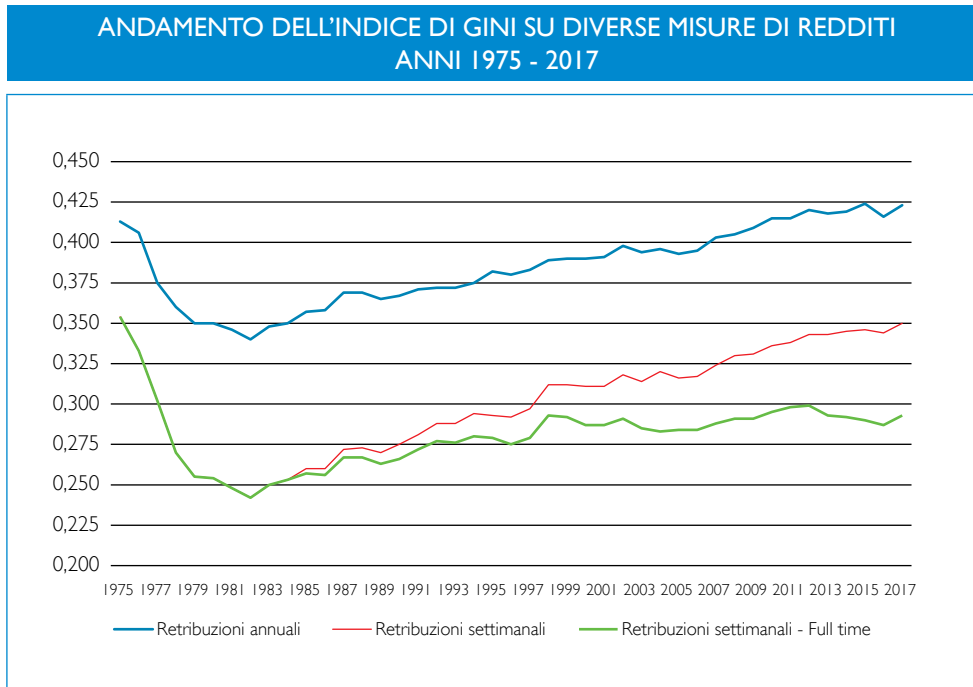
Concentrandosi sull'andamento delle disuguaglianze, la Figura 3.4 mostra l'andamento nel tempo dell'indice di Gini³⁰ per le diverse retribuzioni considerate: annuali, settimanali e settimanali per i *full time*. È facile osservare che valori più elevati dell'indice di Gini sono associati ai redditi annuali, che incorporano sia una dispersione in termini di salari settimanali sia in termini di settimane lavorate e di diffusione del *part time*. Per quanto riguarda la dinamica nel tempo dell'indice di Gini per i redditi annuali, è interessante notare come la disuguaglianza sia diminuita fortemente dal 1975 al 1982, e ciò potrebbe essere dovuto all'introduzione nel 1975 del meccanismo del punto unico di contingenza, in base al quale l'aumento salariale derivante da accordi istituzionali veniva fissato in valore assoluto e non in termini percentuali, con un effetto di compressione sulla distribuzione. Tale meccanismo venne successivamente attenuato negli anni ottanta, quando si registra una tendenza all'aumento dell'indice di Gini che continua a crescere fino agli anni più recenti.

Comunque, anche per i salari settimanali per i *full time* si assiste ad un cambio strutturale prima e dopo il 1992-1993; tuttavia in questo caso anche nel secondo periodo si assiste ad un aumento dei redditi da lavoro, comunque contenuto (da 500 a 570 euro settimanali, circa il 14% in più in 25 anni).

29 - Va però sottolineato che i nostri dati si riferiscono unicamente a chi, nel corso dell'anno, ha avuto un rapporto di lavoro, di qualsiasi durata. Non si tiene quindi conto di chi, in seguito alla crisi, ha trascorso un intero anno senza percepire retribuzione.

30 - Il coefficiente di Gini è l'indice di disuguaglianza più diffuso e varia da un valore minimo di zero (equidistribuzione) ad un massimo di uno (massima concentrazione).

Figura 3.4

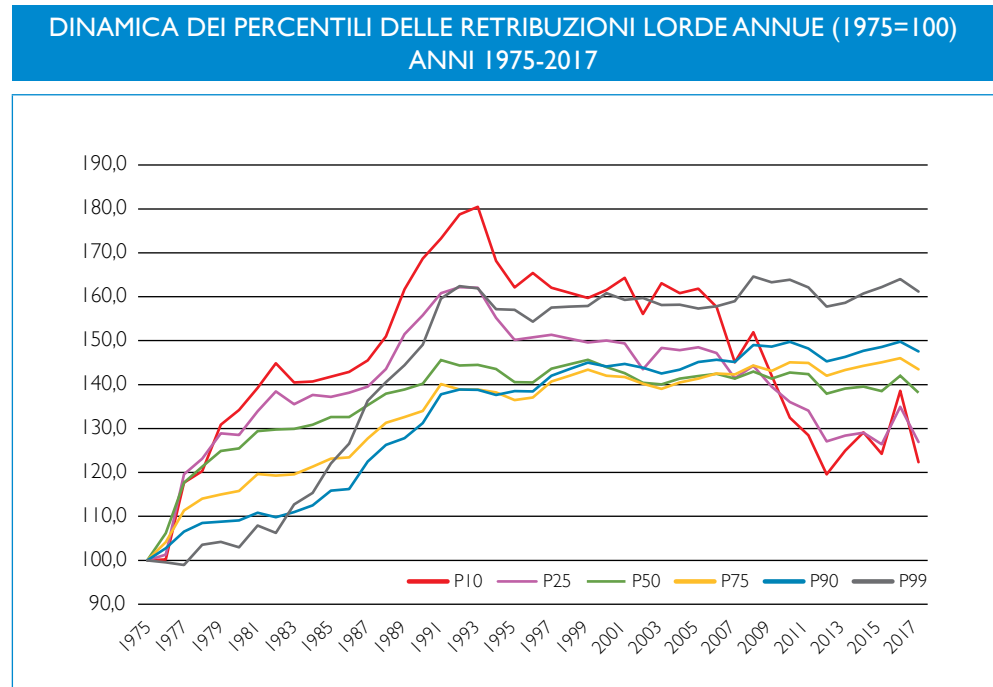


Redditi in termini reali (anno base=2018)

Un andamento temporale simile è individuato per i salari settimanali, con livelli inferiori dell'indice di Gini, che ancora risentono del forte aumento del *part time* nel tempo. Per i salari settimanali dei *full time*, la cui serie comincia dal 1984, vi è invece un aumento fino a metà degli anni novanta e successivamente una sostanziale stabilità. Ciò suggerisce che, eliminando la variabilità associata alle settimane lavorate e all'incidenza del *part time*, si ottiene una sostanziale stabilità dei salari, almeno dalla metà degli anni novanta. Per i periodi precedenti invece si osservano variazioni della disuguaglianza per tutte le misure di reddito considerate.

Oltre all'indice di Gini, che fornisce una misura sintetica della dispersione salariale, è interessante analizzare l'andamento di percentili di interesse della distribuzione dei salari per valutare in quali parti della distribuzione si sono registrate le variazioni più significative. La Figura 3.5 pone uguali a 100 i vari percentili dei redditi annuali al 1975, al fine di evidenziare le variazioni percentuali nel tempo del decimo, 25esimo, mediana, 75esimo, 90esimo, 99esimo percentile rispetto all'anno base. Si evince chiaramente che fino agli inizi degli anni ottanta il decimo percentile aumenta relativamente più degli altri (come già accennato a causa dell'introduzione del punto unico di contingenza), mentre dalla metà degli anni ottanta è il novantesimo percentile a crescere con tassi maggiori. Dalla metà degli anni novanta si assiste inoltre ad una caduta netta del decimo percentile, che continua in modo ancora più marcato nei periodi associati alle crisi più recenti. Un andamento simile su tutto il periodo si osserva per il 25esimo percentile, confermando una perdita importante dei percentili più bassi rispetto al resto della distribuzione.

Figura 3.5

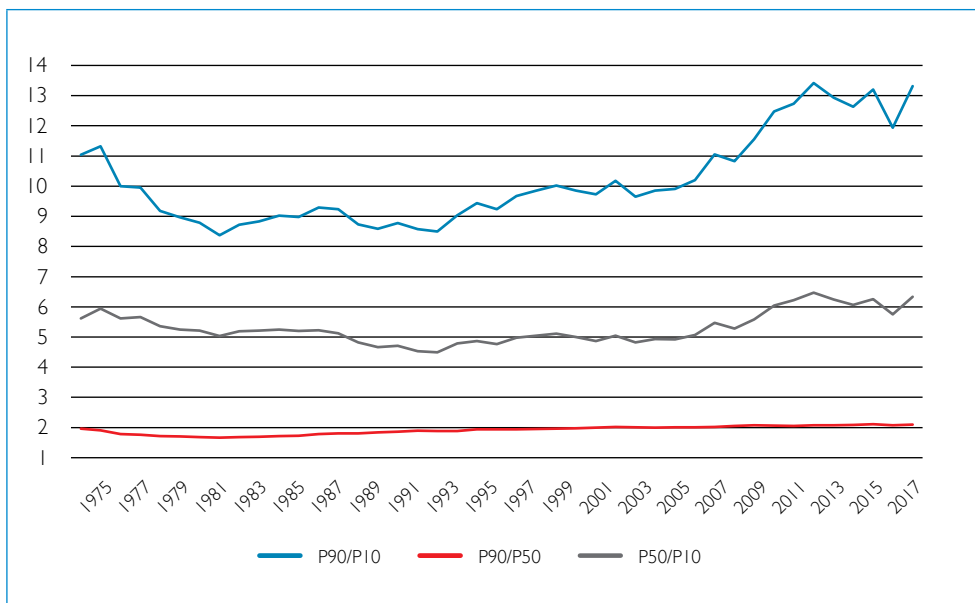


Redditi in termini reali (anno base=2018)

La Figura 3.6 mostra gli andamenti dei rapporti tra percentili, i ben noti indici p_{90}/p_{10} , p_{90}/p_{50} , p_{50}/p_{10} , per i redditi annuali nel periodo 1975-2013. Il rapporto p_{90}/p_{10} ci fornisce l'informazione che i redditi annuali al novantesimo percentile sono circa dieci volte superiori ai redditi al decimo percentile (a fine periodo si arriva a 13 volte), e l'andamento temporale è simile a quello presentato dall'indice di Gini, con una riduzione dal 1975 ad inizio anni ottanta e poi un aumento fino agli anni duemila, con una accelerazione in concomitanza delle crisi del 2009 e 2011 e una stabilità dal 2013.

Figura 3.6

DINAMICA DEI RAPPORTI FRA PERCENTILI DELLE RETRIBUZIONI ANNUE LORDE ANNI 1975-2017

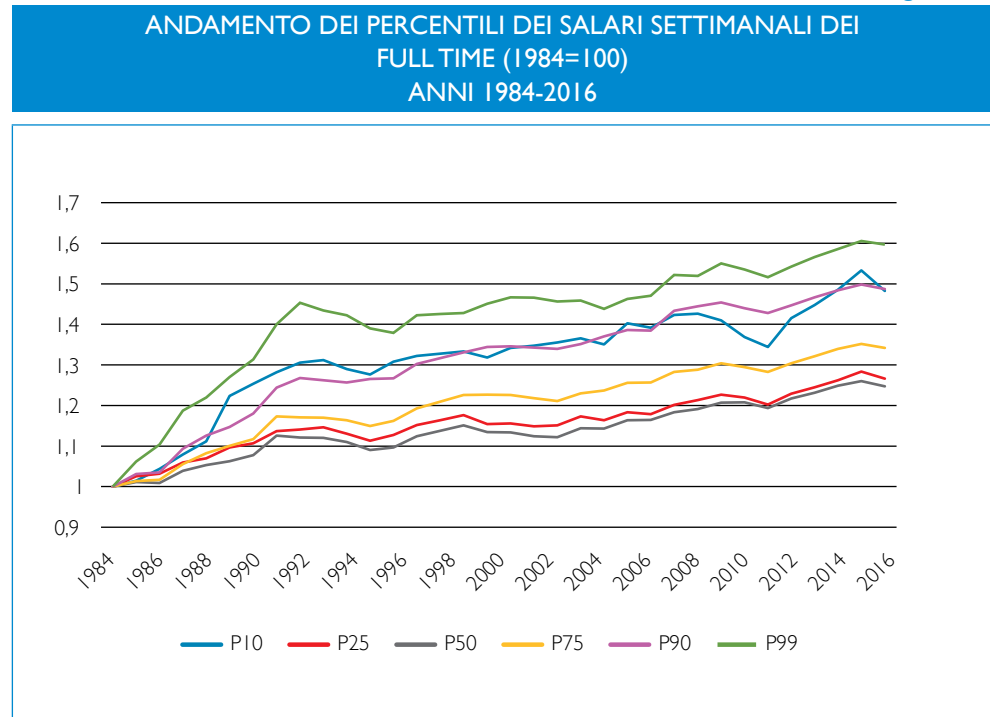


Redditi in termini reali (anno base=2018)

Rispetto all'indice di Gini, i rapporti $p90/p50$ e $p50/p10$ permettono di individuare quale parte della distribuzione determina i principali cambiamenti. In primo luogo, è interessante evidenziare che il valore dell'indice $p50/p10$ è decisamente superiore dell'indice $p90/p50$, suggerendo che la distanza tra redditi medi e redditi bassi è più elevata, circa il triplo, rispetto alla distanza fra redditi alti e medi. Inoltre, mentre l'indice $p90/p50$ è relativamente stabile nel tempo, intorno ad un valore di due, l'indice $p50/p10$, così come quello $p90/p10$, registra fluttuazioni più ampie.

L'analisi dei redditi settimanali dei *full time*, che non tiene conto pertanto del numero di settimane lavorate e dell'incidenza del *part time*, mostra una dinamica decisamente più costante nel tempo (dal 1984 al 2017).

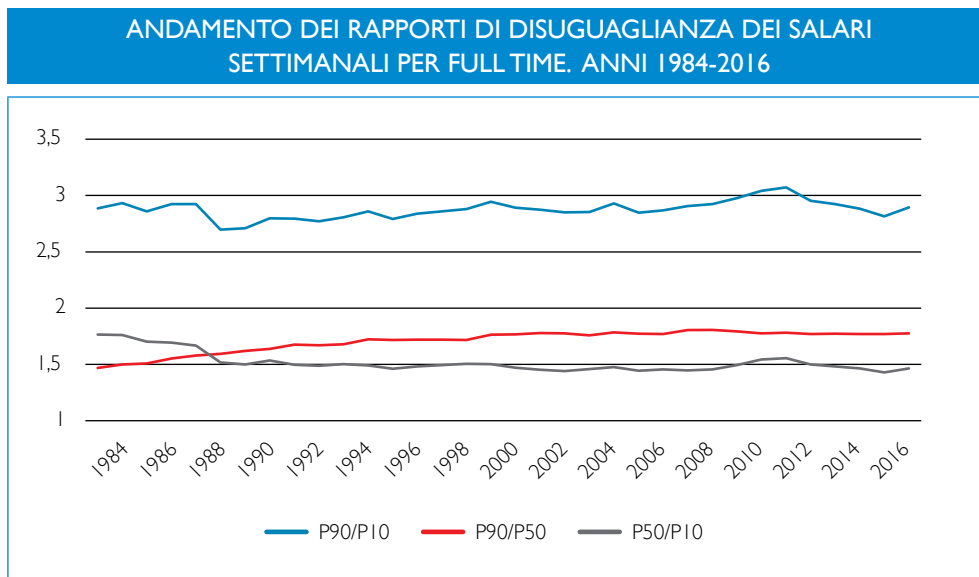
Figura 3.7



Redditi in termini reali (anno base=2018)

È interessante notare (Figura 3.7) come la dinamica del decimo e novantesimo percentile sia molto simile, con le due curve spesso sovrapposte, e con una crescita totale nel periodo considerato del 50% rispetto al periodo iniziale. Soltanto a seguito della seconda recente crisi del 2011 si osserva una riduzione del decimo percentile rispetto al novantesimo, con un recupero negli anni successivi. Inoltre i salari mediани beneficiano della crescita più bassa nel periodo considerato rispetto agli altri percentili, con una crescita che arriva al 25% in quasi 25 anni. Coerentemente, dalla Figura 3.8 si evince che l'indice p_{90}/p_{10} rimane pressoché costante nel tempo, mentre si assiste ad un aumento dell'indice p_{90}/p_{50} , ed una riduzione dell'indice p_{50}/p_{10} . Questi andamenti, seppur con variazioni di dimensione limitata, potrebbero essere collegati a spiegazioni legate alla polarizzazione dei salari nel mercato del lavoro, associati a fenomeni di routinizzazione, in modo analogo al caso americano e di altri paesi sviluppati (Acemoglu e Autor, 2011).

Figura 3.8

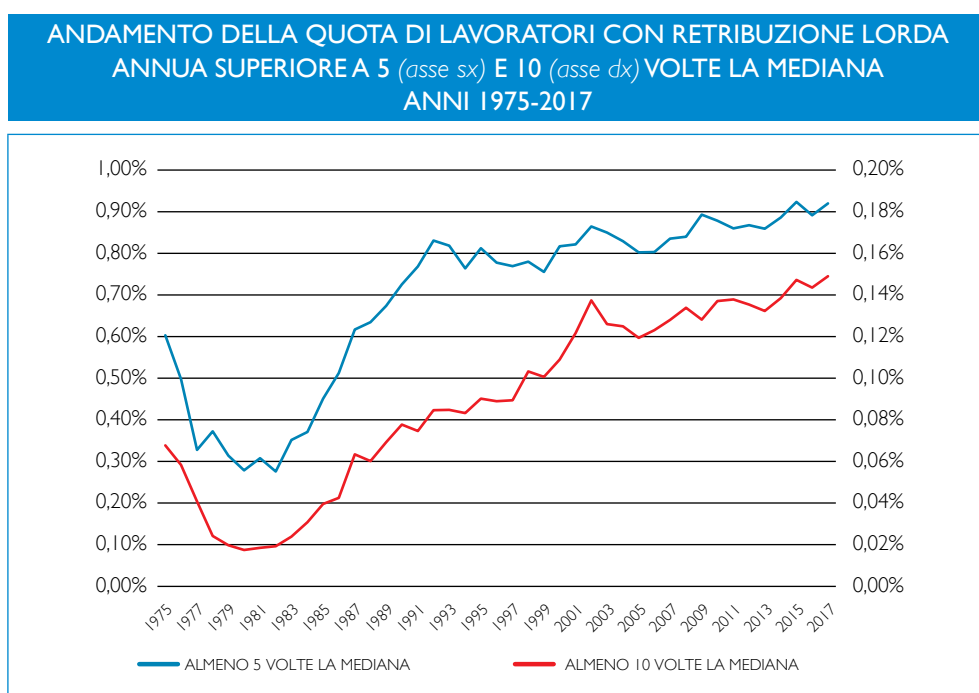


Redditi in termini reali (anno base=2018). Valori per il 1984 posti uguali a 1

Un'altra dimensione di interesse quando si analizzano dinamiche di disuguaglianza è l'incidenza di retribuzioni estreme rispetto alla mediana.

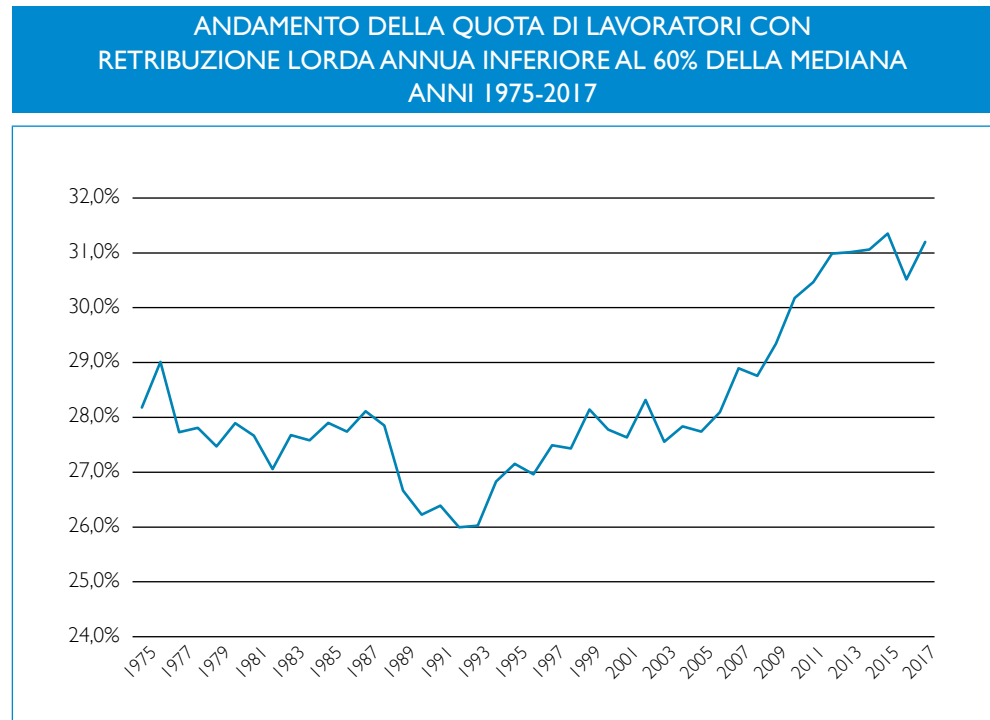
La Figura 3.9 mostra l'incidenza di retribuzioni 5 e 10 volte superiori del valore mediano dei redditi annuali, e mostra come tali incidenze aumentano in modo considerevole, da 0,3% a 0,9% per redditi cinque volte sopra la mediana, e da 0,02% a 0,15% per i redditi dieci volte sopra la mediana, confermando l'importante aumento dei cosiddetti *top incomes* (questo tema sarà approfondito ulteriormente nel corso di questa Parte terza).

Figura 3.9



Un altro indicatore di interesse è l'incidenza di redditi al di sotto del 60% del valore mediano dei redditi annuali, in modo analogo alla determinazione delle soglie di povertà relativa. Dai dati Inps si evince che tale indicatore diminuisce dal 28,1% al 26,0% fra il 1987 e il 1993, per poi risalire in modo importante fino a un massimo del 31,4% nel 2016 (Figura 3.10).

Figura 3.10



DIFFERENZE FRA GRUPPI DI LAVORATORI IN TERMINI DI ETÀ, GENERE, QUALIFICA, LUOGO DI LAVORO, SETTORE

Oltre all'analisi dell'andamento dei percentili della distribuzione, è interessante analizzare l'evoluzione delle differenze medie nelle retribuzioni fra gruppi di lavoratori, che catturano forme di eterogeneità individuale, in termini di età, genere, qualifica, macro regione, settore.

Per quanto riguarda le differenze di genere, i dati Inps mostrano come la penalizzazione sui salari medi fra donne e uomini rimanga costante intorno a poco meno del 30% (Tavola 3.1). Tale andamento è dovuto principalmente a due fattori: da una parte un aumento dei salari ricevuto dalle donne nel corso del tempo, dall'altra un aumento della partecipazione femminile che ha determinato una maggiore incidenza di donne con bassi salari (anche a causa dell'aumento del *part time*) o limitato numero di settimane lavorate. Quando si prendono in esame i salari settimanali, dove i salari dei *part time* sono riportati a una misura *full time*, la penalizzazione salariale fra uomini e donne si riduce nel tempo diminuendo dal 23,4% del 1985 al 16,8%

del 2015. Ciò conferma che una quota sostanziale della differenza di genere è da attribuire alla partecipazione al mercato del lavoro. La Tavola 3.1 mostra anche la penalizzazione salariale condizionata, ottenuta a parità di caratteristiche osservabili di uomini e donne (età, essere *part time*, qualifica, settore, provincia, dimensione di impresa), calcolata sui salari settimanali. Tale penalizzazione risulta essere simile alla penalizzazione sui salari settimanali non condizionata, con una riduzione nel tempo leggermente più marcata (dal 26,9% al 15,4%). Il fatto che la penalizzazione condizionata e non condizionata siano simili suggerisce che il differenziale di genere non dipende da differenze nelle caratteristiche osservabili, ad esempio che le donne sono associate a settori/qualifiche caratterizzati da salari minori, e che pertanto il differenziale salariale può essere interpretato come una discriminazione³¹.

Tavola 3.1

PENALIZZAZIONE DI GENERE ANNI 1985-2015			
	Non condizionato		Condizionato
	Annuali	Settimanali	Settimanali
1985	-0,277	-0,234	-0,269
1995	-0,297	-0,221	-0,228
2005	-0,289	-0,184	-0,194
2015	-0,281	-0,168	-0,154

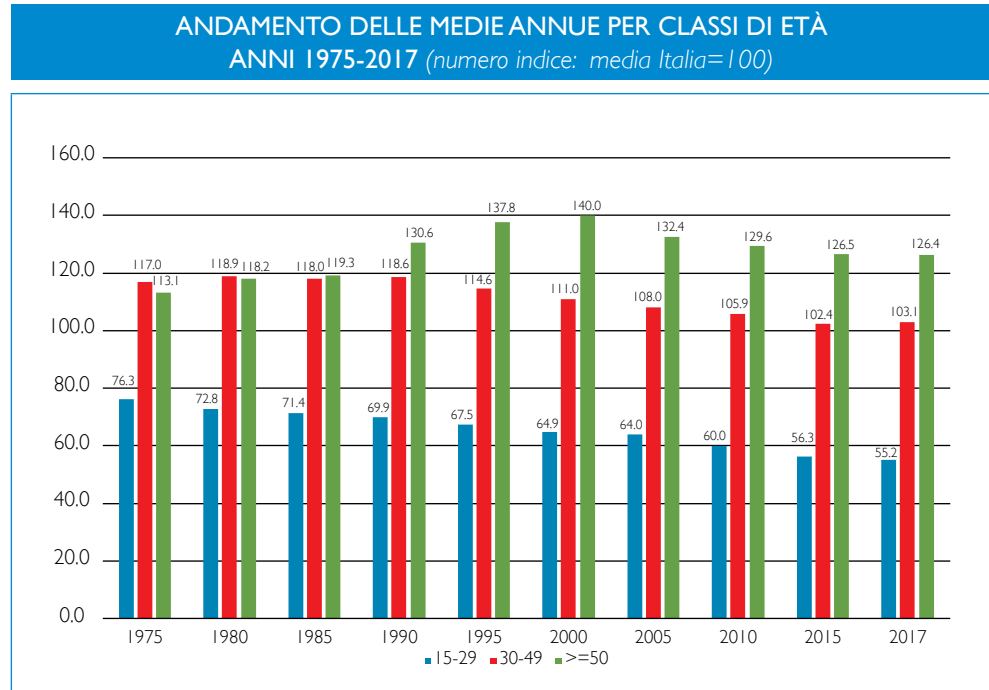
Questa analisi è effettuata su un campione del 30% dell'universo.

In termini di differenze di età, si pongono a confronto tre gruppi di lavoratori, giovani (15-29 anni), adulti (30-49), anziani (50+), e si nota come vi sia stato un importante cambiamento nel tempo dei redditi per tali fasce di età. La Figura 3.11 mostra come i redditi annuali dei giovani si siano ridotti in modo molto rilevante. Fatta 100 la media dei redditi sulla popolazione in ogni anno, i redditi dei giovani si sono ridotti da 76 nel 1975 a 55 nel 2017. Ciò può essere spiegato sia dall'aumentata partecipazione a percorsi di istruzione terziaria nel periodo in oggetto, sia da una genuina riduzione del reddito da lavoro rispetto alle altre classi di età³².

31 - La letteratura sull'argomento è molto vasta. È opportuno sottolineare che nella Parte terza non vengono prese in esame differenze in elementi non osservabili dei lavoratori e delle imprese. In un recente lavoro all'interno del programma VisitInps, Casarico e Lattanzio (2019) mostrano come le caratteristiche non osservate delle imprese, pertanto le differenti politiche salariali aziendali, giocano un ruolo rilevante nello spiegare le differenze di genere.

32 - Per approfondire tale aspetto si veda Naticchioni, Raitano, Vittori (2016).

Figura 3.11

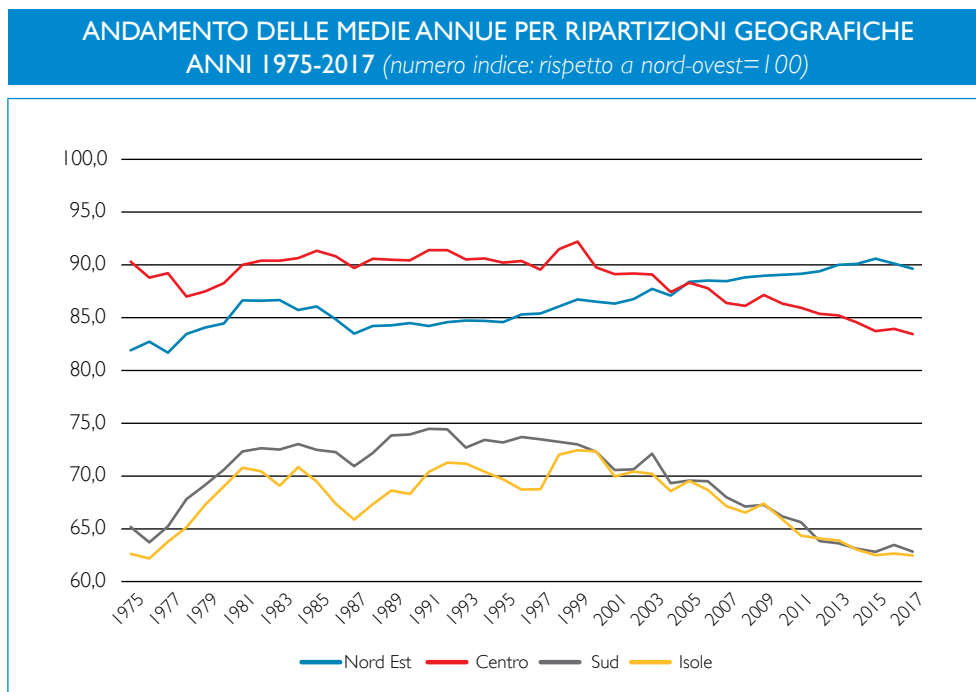


Redditi in termini reali (anno base=2018)

Per quanto concerne le differenze nelle retribuzioni medie fra lavoratori con diverse qualifiche, i dati Inps mostrano come i redditi annuali degli impiegati sono decisamente più elevati di quelli degli operai (circa 25.000 euro contro 15.000 euro nel 2017), anche a causa del minor numero di settimane lavorate in media all'anno da questi ultimi rispetto agli impiegati. Va inoltre segnalato che le retribuzioni annue degli impiegati sono aumentate dal 1975 fino al 1992 (da 22.500 a 28.400 euro) per poi ridiscendere lievemente e, analogamente, le retribuzioni annue degli operai sono aumentate da 12.000 euro nel 1975 a 16.850 euro nel 1991, per poi diminuire.

Un altro elemento di interesse riguarda le disuguaglianze nei redditi medi fra chi lavora nelle diverse ripartizioni geografiche. Come illustrato nella Figura 3.12, si assiste ad una convergenza fra le macro aree fino a metà degli anni novanta seguita da una marcata divergenza fino agli anni più recenti, dovuta principalmente alla riduzione dei salari medi nel Sud e nelle Isole, a sua volta attribuibile anche ad una riduzione delle settimane lavorate nell'anno in media nel Mezzogiorno.

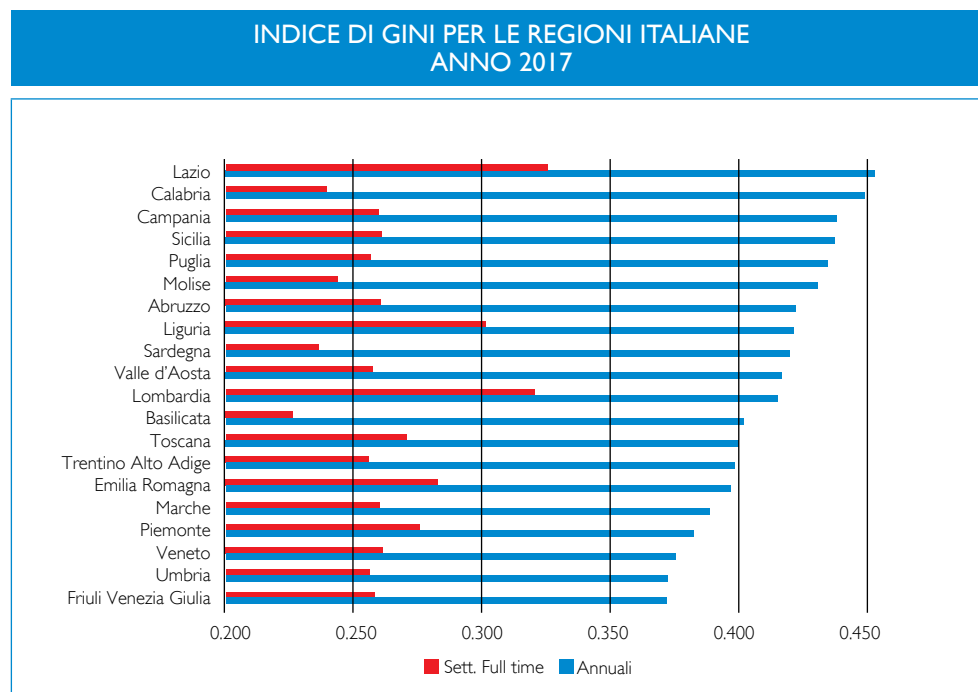
Figura 3.12



Redditi in termini reali (anno base=2018)

Di interesse è anche la distribuzione regionale del coefficiente di Gini, che, in modo sintetico, fornisce una misura della disuguaglianza infra-regionale. La Figura 3.13 mostra il valore nel 2017 dell'indice di Gini sia per i redditi annuali che per i redditi settimanali dei *full time*. Si evince che, per quanto riguarda i redditi annuali, vi è una forte eterogeneità regionale, con un valore massimo di 0,46 per il Lazio ed un minimo di 0,26 per il Friuli Venezia Giulia e Umbria. In generale, quando si guarda ai redditi annuali, le regioni del Sud sono caratterizzate da livelli più elevati di disuguaglianza, quelle del nord sono caratterizzate da valori minori, mentre una forte eterogeneità è presente per le regioni del Centro Italia, con il Lazio e l'Umbria ai due estremi della graduatoria regionale dell'indice di Gini.

Figura 3.13



Passando ai redditi settimanali per i *full time*, la dispersione a livello regionale risulta decisamente più contenuta. In media, la disuguaglianza per questa misura è minore della metà della disuguaglianza dei redditi annuali, confermando come i tempi di lavoro, in termini di lavoro temporaneo e *part time*, rappresentano le determinanti principali delle differenze fra redditi annuali e settimanali. Inoltre, l'indice di Gini per i redditi settimanali dei *full time* è decisamente più omogeneo fra regioni, con i valori massimi registrati nel Lazio e in Lombardia, probabilmente a causa di una composizione settoriale e professionale molto più eterogenea, mentre il valore minimo si registra in Basilicata.

Guardare al solo divario medio fra gruppi di lavoratori è sicuramente interessante, ma consente di osservare le sole disuguaglianze *between groups*, i divari medi "fra" individui appartenenti a gruppi diversi, mentre trascura del tutto livelli e dispersioni che si osservano "all'interno" di ciascun gruppo di individui omogenei per caratteristiche, la cosiddetta disuguaglianza *within groups*.

In altri termini, concentrarsi sui divari medi implica attribuire interamente il peso delle disuguaglianze osservate e della loro evoluzione alle divergenze retributive medie di individui in gruppi diversi.

Uno strumento sovente usato in letteratura per identificare il peso relativo delle componenti *within* e *between groups* della disuguaglianza, tra lavoratori raggruppati in base a caratteristiche omogenee, è l'indice di Theil, che gode della fondamentale proprietà di poter essere perfettamente scomponibile per sottogruppi (così non è, invece, per il più usato indice di disuguaglianza, il coefficiente di Gini). In altri termini, il valore dell'indice di Theil può essere espresso come somma ponderata della componente *between* e

della componente *within* (Baldini e Toso 2009; Cowell 1995). La prima è calcolata ricostruendo una distribuzione controfattuale in cui ogni componente di un gruppo dispone esattamente del reddito medio del gruppo (si annullano, dunque, le differenze *within group*); pertanto, essa riflette le distanze medie fra gruppi all'interno della distribuzione. La seconda è, invece, espressa come media ponderata delle disuguaglianze all'interno di ogni gruppo (nella scomposizione dell'indice di Theil la ponderazione viene effettuata attribuendo come peso di ciascun gruppo la quota di reddito da esso percepita). In altri termini, la componente *between* – se espressa come quota percentuale della disuguaglianza totale – esprime di quanto si ridurrebbe la disuguaglianza complessiva di un paese se si annullassero i divari medi fra gruppi, mantenendo costanti i divari interni. Di seguito, con riferimento alle retribuzioni annue e settimanali dei *full time* dei dipendenti del settore privato, si discutono i principali risultati che emergono dalle scomposizioni dell'indice di Theil per genere, classe d'età (15-29, 30-49, almeno 50), regione di lavoro, gruppo occupazionale (operai e apprendisti, impiegati, dirigenti e quadri) e settore produttivo (in base alla classificazione Ateco 2007 a 2 cifre)³³.

È prima di tutto interessante osservare che fra il 1975 e il 2017 la componente *between* in termini di genere non spiega più del 5% della variabilità totale. Questo numero ci dice che se non ci fosse variabilità *within* (cioè uomini e donne guadagnassero tutti i salari medi in ogni categoria) la disuguaglianza totale si ridurrebbe solo del 5%, suggerendo che il 95% della disuguaglianza totale è spiegata all'interno dei gruppi, cioè dalla disuguaglianza all'interno delle categorie uomini e donne. Coerentemente con il fatto che il *part time* riguarda in misura relativamente maggiore le donne che gli uomini, quando si guarda ai soli *full time* il peso della componente *between* si riduce ulteriormente (e scende nel corso del tempo) fino a un valore prossimo all'1% nel 2017.

Analogamente i divari medi fra i tre gruppi di età spiegano una quota abbastanza limitata della disuguaglianza complessiva, nel 2017 pari all'8%, sia se si guarda alle retribuzioni annuali che alle settimanali dei *full time* e, inoltre, il peso della componente *between* per fasce d'età si è ridotto dalla metà degli anni novanta in poi da valori prossimi al 14% all'attuale 8%. Tale scomposizione è ovviamente influenzata anche dai cambiamenti nella partecipazione al mercato del lavoro di giovani e anziani nel lungo periodo preso in considerazione.

Come mostrato in precedenza, i divari territoriali sono tuttora molto ampi in Italia. Se si misura tuttavia quanto della disuguaglianza complessiva sia attribuibile semplicemente alle differenze medie dei redditi dei residenti nelle 20 regioni italiane si osserva che tali divari medi spiegano una differenza molto limitata delle disuguaglianze complessive, compresa fra il 3 e il 5% a seconda del periodo e della dimensione retributiva considerata. Ciò ovviamente non vuol dire che i divari medi non sono importanti e che non

33 - Va segnalato che le dimensioni delle due componenti in cui si scompone l'indice di Theil non sono neutrali rispetto al numero di gruppi in cui si suddivide la popolazione (ad esempio, se si distinguono gruppi per macro-area o regione di lavoro). A parità di condizioni, più alto il numero di gruppi, maggiore la quota di disuguaglianza imputabile alla componente *between*. Va altresì osservato che nel corso del tempo varia anche il peso relativo dei diversi gruppi all'interno della forza lavoro (ad esempio, dei giovani e degli anziani) e ciò può influenzare le tendenze delle due componenti, dal momento che variano i pesi di ponderazione della componente *within*. Di seguito mostriamo le scomposizioni calcolate senza vincolare la quota di individui all'interno di ogni gruppo (ovvero, senza mantenere costanti i pesi attribuiti ai diversi gruppi nel corso del tempo; Jenkins, 1995).

devono essere presi in esame da un punto di vista di policy³⁴, ma segnala che a pesare sulla disuguaglianza complessiva sono in misura di gran lunga maggiore le disuguaglianze retributive all'interno delle regioni, soprattutto nel Mezzogiorno quando si guarda alle retribuzioni annuali (si veda la Figura 3.12).

Un'altra dimensione di eterogeneità molto rilevante per il caso italiano è quella settoriale e fra gruppi occupazionali (professioni), soprattutto in quanto i meccanismi di contrattazione italiani tengono conto di settori produttivi e mansioni (di cui i settori Ateco e i gruppi occupazionali possono rappresentare delle buone *proxy*). Si osserva che la quota di disuguaglianza *between* attribuibile a queste due macro caratteristiche è di gran lunga la più importante: la quota *between* gruppi occupazionali nel 2017 è pari a circa il 43% per i redditi settimanali dei *full time* e 34% per i salari annuali, e la componente *between* fra settori è pari al 26% e al 19% per le retribuzioni annuali e settimanali dei *full time*, rispettivamente. In aggiunta, va osservato che, sebbene le professioni siano sintetizzate da tre soli macro-gruppi molto ampi, la quota di disuguaglianza *between* risulta crescente nel corso del tempo, fino all'esplosione della crisi economica.

ANALISI DELLE DINAMICHE DI DISUGUAGLIANZA ALL'INTERNO DEGLI ARCHIVI DEI COLLABORATORI E PROFESSIONISTI

L'archivio dei lavoratori dipendenti è stato sovente utilizzato in letteratura per descrivere gli andamenti della disuguaglianza, anche se su periodi temporali più limitati e non sull'universo dei lavoratori. Uno dei contributi più innovativi di questo rapporto è quello di scandagliare altri archivi Inps che invece sono stati scarsamente esplorati in passato, e cioè l'archivio dei liberi professionisti e dei collaboratori appartenenti alla gestione separata. L'analisi è su base individuale e per fonte di reddito. Ciò significa, pertanto, che quando si considerano liberi professionisti e collaboratori parasubordinati non si considerano congiuntamente eventuali redditi che gli individui potrebbero ricevere nello stesso anno da fonti diverse. Inoltre, sia per collaboratori che liberi professionisti verranno considerati i redditi annuali, dato che a differenza dei lavoratori dipendenti non vi è disponibilità nei dati per l'informazione delle settimane lavorate nell'anno.

L'archivio dei liberi professionisti si riferisce ai lavoratori iscritti ad un albo e che versano i contributi previdenziali alle apposite Casse Autonome gestite dall'ordine professionale. Si sono considerati i lavoratori appartenenti alle seguenti casse: forense, notariato, dottori commercialisti, geometri, ragionieri, Inarcassa, Enpaia, Enpam, Enpap, Enpapi, Enpav, biologi, Epap, Eppi, farmacisti, consulenti del lavoro, medici e odontoiatri. Per i liberi professionisti si dispone dell'informazione sul reddito annuo lordo complessivo dichiarato nel periodo 2000-2016.

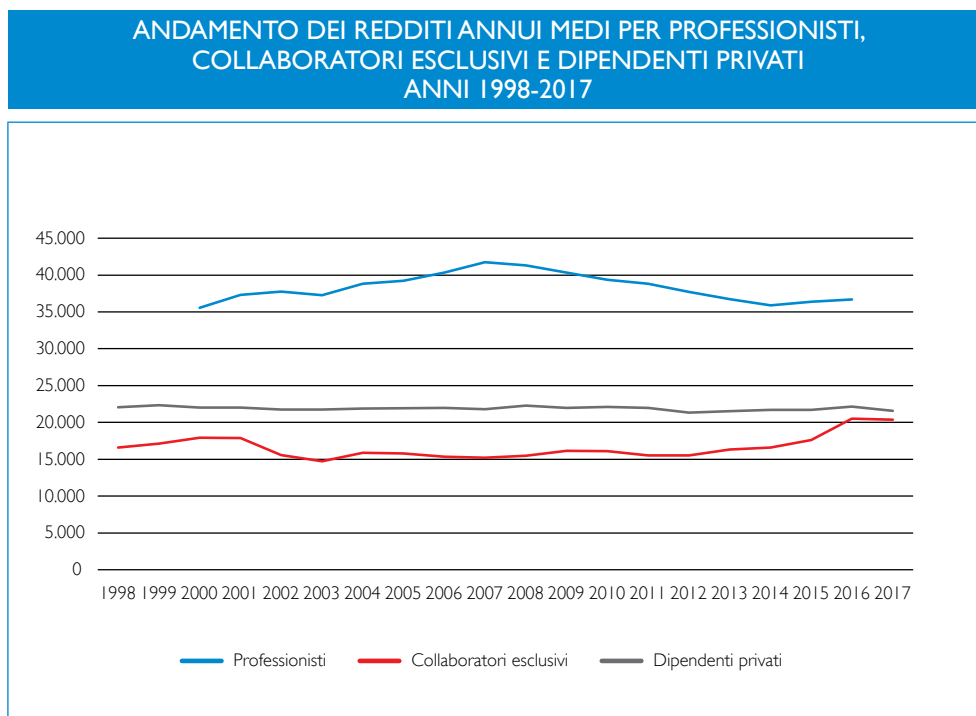
Per quanto riguarda i collaboratori, si considerano soltanto i collaboratori parasubordinati "esclusivi" iscritti alla Gestione Separata Inps (che non hanno, cioè, altra copertura

34 - Per quanto riguarda le differenze salariali nelle ripartizioni geografiche vi è un ampio dibattito, anche ad esempio rispetto al ruolo della contrattazione collettiva. Per approfondire si veda in merito Boeri et al. (2019) e Belloc et al. (2018).

previdenziale obbligatoria né sono pensionati)³⁵, dei quali si dispone dell'informazione sul reddito lordo complessivo dichiarato nell'anno nel periodo 1998-2017³⁶. Si noti, inoltre, che i collaboratori in gestione separata rappresentano una categoria molto eterogenea al proprio interno, come evidente dal tipo di categorie professionali che vi sono inclusi (consulenti di società private e pubbliche, dottorandi di ricerca, amministratori, sindaci, revisori di società, associati in partecipazione, 'falsi' autonomi retribuiti con questa tipologia contrattuale ecc.).

La Figura 3.14 riporta l'evoluzione dei redditi medi per professionisti, collaboratori e dipendenti nel periodo considerato, in termini reali (anno base 2018). Si può notare come i redditi annuali dei professionisti siano decisamente più elevati di quelli dei dipendenti, circa il 90% nell'anno di massimo divario (41.700 e 21.800 euro nel 2007). Inoltre i redditi dei professionisti sono maggiormente pro-ciclici (insieme alle quote occupazionali di tali categorie), con un aumento fino al 2007 e una riduzione negli anni della crisi, mentre i salari dei dipendenti rimangono più uniformi nel tempo.

Figura 3.14



Redditi in termini reali (anno base=2018)

Per quanto riguarda i redditi medi dei collaboratori, il livello è decisamente inferiore rispetto alla retribuzione media dei dipendenti, intorno al 30% in meno. Inoltre si può notare come i redditi dei collaboratori rispondano a cambiamenti legislativi. Ad esempio, l'aumento dei redditi negli ultimi anni è associato ad una forte riduzione del numero di contratti di collaborazione con bassi redditi, a sua volta associata alla riforma del Jobs Act che ha reso più

35 - I collaboratori "esclusivi" sono identificati in base al livello dell'aliquota contributiva, che è riportata nell'archivio Inps.

36 - La presenza di un massimale di contribuzione annua all'interno della Gestione Separata impedisce di calcolare con estremo dettaglio la disuguaglianza nella coda "altissima" della distribuzione.

difficile l'utilizzo di collaborazioni parasubordinate per 'nascondere' forme di lavoro dipendente, soprattutto per lavori poco qualificati e a bassa retribuzione. A tale proposito va segnalato il crollo del numero dei collaboratori esclusivi (da oltre 1,1 milioni nel 2007 a poco meno di 500.000 nel 2017), iniziato peraltro quando, dal 2007, si è intrapreso un percorso di graduale omogeneizzazione delle aliquote previdenziali, e dunque del costo del lavoro, fra dipendenti e collaboratori parasubordinati.

Ampie differenze fra i tre gruppi emergono anche per quanto riguarda la distribuzione dei redditi all'interno dei gruppi. È interessante notare come sia i professionisti (con valori intorno a 0,55, in aumento negli ultimi anni) che i collaboratori (con valori superiori a 0,60) siano caratterizzati da valori dell'indice di Gini molto più elevati rispetto ai dipendenti (negli ultimi anni di poco sopra a 0,4). Ciò è dovuto in parte alla grande eterogeneità che è possibile riscontrare all'interno dei gruppi dei professionisti e collaboratori e in parte al fatto che per i lavoratori dipendenti la fissazione dei salari dipende in modo rilevante dal sistema della contrattazione collettiva, mentre per collaboratori e professionisti il ruolo delle forze di mercato e del potere contrattuale fra le parti è sottoposto a minori vincoli.

Tavola 3.2

**INCIDENZA DI WORKING POOR E WORKING RICH PER I REDDITI PER
PROFESSIONISTI, COLLABORATORI, DIPENDENTI
ANNI 2000-2016**

	Sotto il 60% della mediana			Più di 5 volte sopra la mediana		
	Professionisti	Collaboratori	Dipendenti	Professionisti	Collaboratori	Dipendenti
2000	27,9%	60,8%	27,8%	6,0%	0,6%	0,8%
2005	25,0%	60,1%	27,7%	7,3%	2,4%	0,8%
2010	24,3%	59,9%	30,2%	7,3%	2,7%	0,9%
2016	29,5%	52,0%	30,5%	6,9%	4,8%	0,9%

A conferma che i redditi di professionisti e collaboratori sono caratterizzati da una dispersione decisamente più elevata si riportano nella Tavola 3.2 l'incidenza dei *working poor* e *working rich*. A fini comparativi rispetto ai dipendenti si utilizzano le soglie del 60% del reddito mediano e di cinque volte superiore al reddito mediano calcolate per la categoria dei dipendenti. A titolo di esempio, per il 2016, il 60% della mediana è pari a 11.600 euro mentre 97.000 euro è la soglia pari a cinque volte la mediana. È interessante notare come i collaboratori siano caratterizzati da un'alta incidenza fra i *working poor*, circa il 60%, mentre per i professionisti l'incidenza è simile a quella dei dipendenti. Tuttavia, essendo i redditi medi dei professionisti più elevati dei dipendenti, la similarità nell'incidenza indica una dispersione verso il basso più marcata tra i professionisti. Spostando l'attenzione verso i *working rich*, si evince che l'incidenza fra i professionisti è di oltre sette volte superiore rispetto a quella dei dipendenti (nel 2016 era del 6,9% contro lo 0,9%). Molto interessante è anche notare come nel 2016 l'incidenza di *working rich* fra i collaboratori era più di cinque volte superiore a quella dei dipendenti (4,8% contro lo 0,9%), a fronte di salari medi per i collaboratori di molto inferiori ai dipendenti, a conferma che il contratto di collaborazione è sovente anche usato per elargire retribuzioni a manager o consulenti di alto profilo.

Inoltre, per tutti i gruppi, si registra un aumento dell'incidenza dei *working rich* nel tempo, con l'aumento più marcato per il gruppo dei collaboratori e un andamento a "U" rovesciata per quanto concerne i professionisti.

La Tavola 3.3 fornisce inoltre delle informazioni di grande interesse sulla composizione dei *working rich*, derivate mettendo in comune l'universo dei lavoratori *top earners* che provengono dai vari archivi. Per questa analisi si prende in considerazione anche l'archivio della gestione dei dipendenti pubblici, archivio che fino ad ora non è stato preso in esame in quanto disponibile solo da pochi anni. Anche per i lavoratori nel settore pubblico si calcola l'incidenza dei lavoratori sopra cinque volte la mediana dei lavoratori dipendenti nel settore privato (97.000 euro), che per l'anno 2016 è uguale all'1,4%. Tale incidenza risulta essere maggiore di quella calcolata per dipendenti nel settore privato extra-agricolo (0,9%), e nettamente inferiore dell'incidenza dei *top earners* per collaboratori e professionisti (4,8% e 6,9%) rispettivamente.

E' molto interessante notare come su 100 *top earners*, il 49,8% proviene dall'archivio dei dipendenti privati. Ciò nonostante il fatto che l'incidenza dei *working rich* per i dipendenti privati sia la più bassa fra i gruppi, solo lo 0,9%, e che pertanto si spiega dalla numerosità decisamente maggiore di questo gruppo rispetto agli altri. Seguono i professionisti, che rappresentano il 22,2% dei *working rich*, e ciò è dovuto all'alta incidenza dei *working rich* fra i professionisti (6,9%) a fronte di una numerosità del gruppo decisamente limitata rispetto ai dipendenti privati. Dai dipendenti pubblici arriva invece il 18,8% dei *working rich*, con una incidenza nel gruppo dell'1,4%, mentre tra i collaboratori si ha una incidenza relativamente bassa (9,2%).

In modo analogo è possibile calcolare l'incidenza nei vari gruppi e fra gruppi di lavoratori che si collocano sopra almeno dieci volte il reddito mediano, sempre calcolato in riferimento ai dipendenti privato (194.000 euro)³⁷. Su 100 lavoratori con un reddito superiore a questa soglia, il 52,3% proviene dai dipendenti privati; sale in modo rilevante la quota dei professionisti che arriva al 39,2%, mentre diminuisce quella del settore pubblico (8,5%).

Tavola 3.3

COMPOSIZIONE DEI TOP EARNERS FRA VARI ARCHIVI ANNO 2016

	Professionisti	Collaboratori	Dipendenti privati	Dipendenti pubblici	Totale
Almeno 5 volte mediana*	56.282	23.288	126.394	47.691	253.655
% sul totale dei <i>working rich</i>	22,2%	9,2%	49,8%	18,8%	100%
% sui lavoratori di ogni gruppo	6,9%	4,8%	0,9%	1,4%	1,3%
Almeno 10 volte mediana*	15.249	n.d.	20.348	3.309	38.906
% sul totale dei <i>working rich</i>	39,2%	n.d.	52,3%	8,5%	100%
% sui lavoratori di ogni gruppo	1,88%	n.d.	0,14%	0,09%	0,20%
Totale lavoratori	812.674	481.84	14.181.705	3.531.797	19.007.860

*mediana calcolata nel settore dipendente privato, 2016: 97.000 euro per 5 volte, 194.000 euro per 10 volte

37 - In questo esercizio non possiamo includere i collaboratori in quanto i redditi oltre i massimi contributivi non vengono riportati.

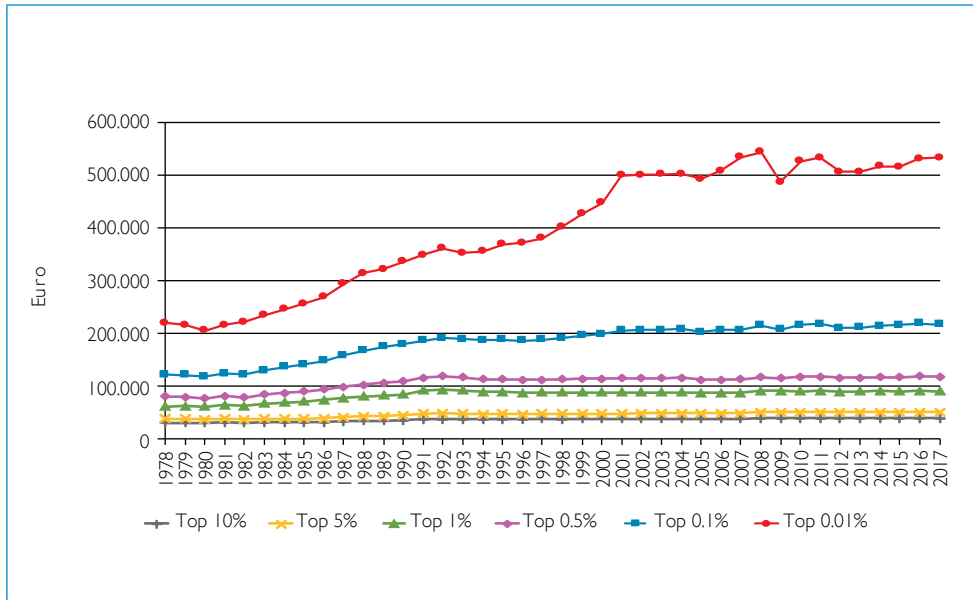
DETERMINANTI DELLE DISUGUAGLIANZE: ALCUNI APPROFONDIMENTI

L'ANDAMENTO DEI "TOP EARNERS" NEL CASO DEI LAVORATORI DIPENDENTI

L'interesse per la disuguaglianza nei redditi, per come si è evoluta nel tempo e per le dinamiche che caratterizzano singoli paesi, si è di recente rinnovato grazie ad una letteratura che, utilizzando dati amministrativi, ha costruito le quote di reddito detenute dai percentili più ricchi della popolazione ed evidenziato, in particolare per paesi come USA e Regno Unito, una progressiva concentrazione dei redditi – in decenni recenti – nella porzione più alta della distribuzione. In questa sezione, utilizzando i dati Inps sull'universo dei lavoratori dipendenti del settore privato, ci si concentra sui redditi di lavoro presentando alcune evidenze sui lavoratori con guadagni più alti, i cosiddetti "top earners", ossia coloro i cui salari si trovano oltre il novantesimo percentile della distribuzione dei redditi di lavoro, in un periodo temporale che copre gli ultimi quattro decenni. Si vuole comprendere quanto della crescita media dei salari sia da attribuirsi a specifici gruppi di lavoratori ai più alti percentili. Inoltre, si evidenzia l'andamento dei "top earners" in Italia in comparazione con quello osservato sui redditi (pre-imposta) per USA e Francia (*World Inequality Database, widworld.org*). Si considera anche la distribuzione geografica dei top earners per individuare se ci siano fenomeni di concentrazione territoriale; da ultimo ci si focalizza sui differenziali di genere dei top earners, con l'obiettivo di rappresentare come sia cambiato nel tempo l'equilibrio di genere in questa porzione della distribuzione.

La Figura 3.15 mostra l'evoluzione, in termini reali (anno base 2017), delle soglie di reddito di lavoro (annuali dei lavoratori *full time*) da superare per accedere a diversi percentili della distribuzione. Le soglie per l'ingresso nel top 10% e top 5% sono cresciute relativamente poco nel tempo: per entrare nel top 10% occorre avere un reddito di 31.000 euro nel 1978, salito a 39.000 nel 2017; l'accesso al top 5% richiedeva un reddito di 38.000 nel 1978 contro i 51.000 nel 2017. Salendo al top 1%, 0,5%, 0,1%, le soglie hanno una dinamica di crescita più chiara, in particolare fino all'inizio degli Anni novanta, per poi stabilizzarsi. Ad esempio la soglia del top 0,1% quasi raddoppia nel tempo, da 122.000 a 217.000 euro. La soglia per entrare nel top 0,01% è l'unica che cresce in maniera ancora più sostenuta, soprattutto fino al 2000, passando da 220.000 euro nel 1978 a 533.000 euro nel 2017 (+242%).

Figura 3.15

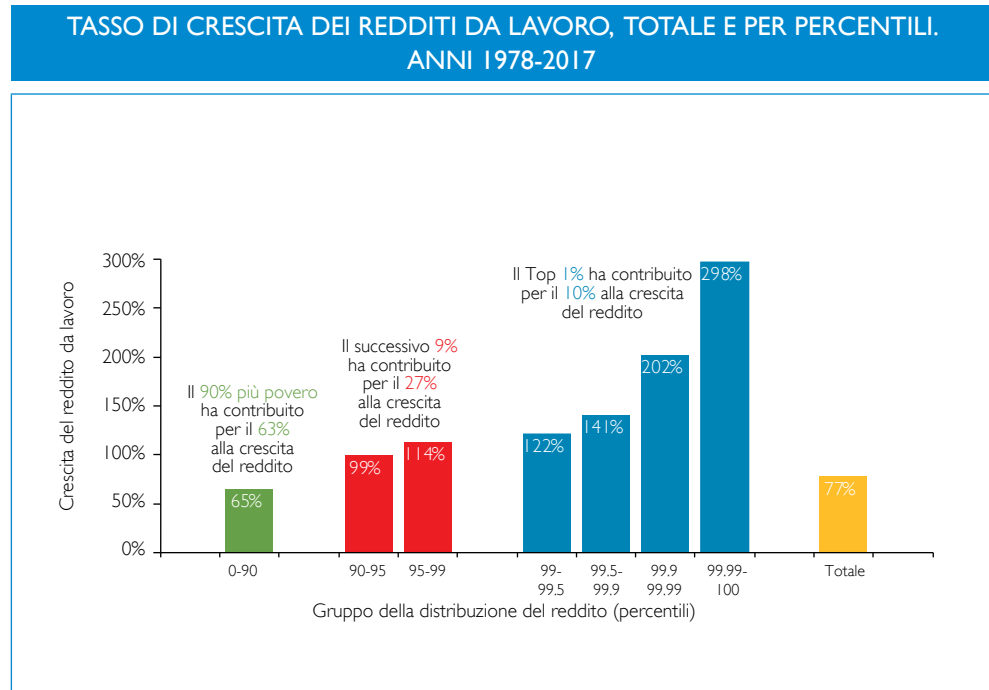
**SOGLIE DEI REDDITI DA LAVORO PER ACCEDERE AL TOP DELLA DISTRIBUZIONE
ANNI 1978 -2017 (redditi reali, anno base=2017)**


Nota: redditi imponibili reali annuali (base 2017) dei lavoratori dipendenti del settore privato non agricolo. I valori negli anni 1984, 1985, 1987, 1998, 1999, 2002 e 2003 sono interpolati linearmente prendendo a riferimento l'anno precedente e l'anno successivo, a causa della presenza di valori anomali nelle basi dati.

Con i dati a disposizione è possibile calcolare il tasso di crescita dei redditi da lavoro totali, ossia il reddito totale dell'economia italiana attribuibile al fattore lavoro (dipendente e nel settore privato extra-agricolo) e analizzare come la crescita dei redditi si sia distribuita tra percentili, seguendo la metodologia di Blanchet et al. (2019). Tra il 1978 e il 2017, i redditi da lavoro totali sono cresciuti del 77%. La crescita, tuttavia, non è stata omogenea lungo la distribuzione. La Figura 3.16 mostra il tasso di crescita totale e suddiviso per i 7 percentili definiti dalle soglie introdotte in Figura 3.15. I primi 90 percentili della distribuzione del reddito (ossia il 90% meno ricco della distribuzione dei redditi di lavoro) hanno visto il proprio reddito crescere del 65%, un tasso inferiore rispetto al totale. Le porzioni più ricche hanno registrato tassi di crescita superiori: chi si colloca tra il novantesimo e il novantacinquesimo percentile (ossia tra il top 10% e top 5%) ha registrato una crescita pari al 99%. Questi tassi di crescita diventano via via maggiori fino al massimo del 298% per chi si trova oltre il top 0,01% (tra i percentili 99,99 e 100). Quanto hanno contribuito i singoli gruppi di reddito di lavoro prima definiti alla crescita totale dei redditi? Effettuando un semplice esercizio di scomposizione³⁸, troviamo che il 90% più povero ha contribuito per il 63% alla crescita totale, mentre il 10% più ricco per il rimanente 37%, con un contributo del top 1% pari al 10% e del successivo 9% pari al 27%.

38 - Nello specifico, dividiamo la differenza tra il reddito di lavoro del gruppo nel 2017 e nel 1978 per il reddito di lavoro nell'economia nel 1978. Le quantità ottenute vengono poi rapportate al tasso di crescita totale dei redditi di lavoro per ricavare il contributo dei singoli gruppi alla crescita.

Figura 3.16

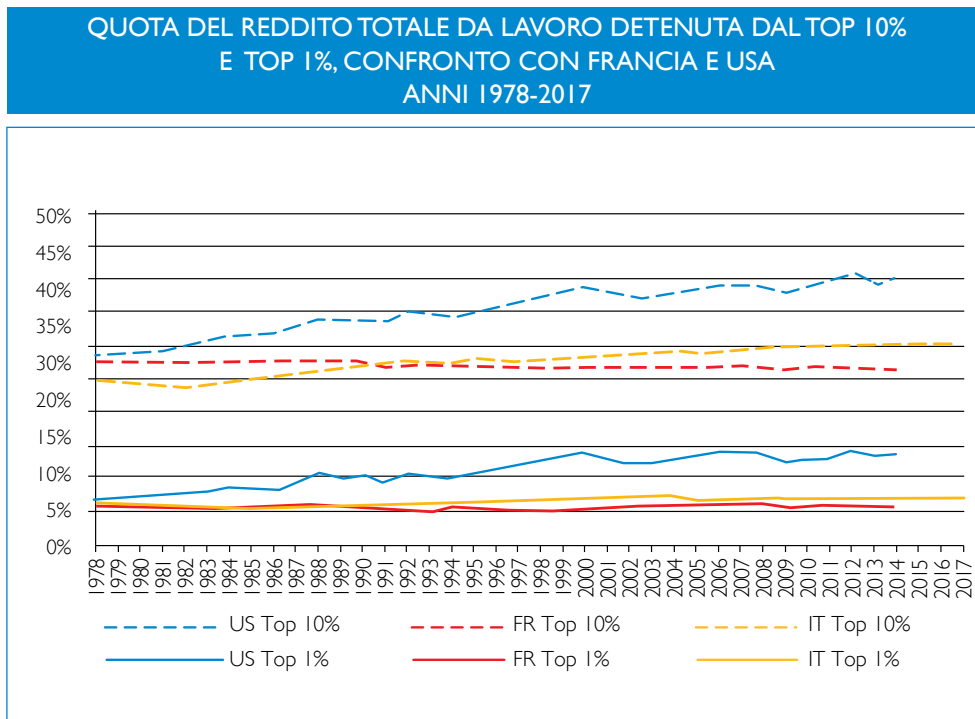


Nota: la Figura mostra la crescita percentuale dei redditi totali dei gruppi definiti dai percentili indicati sull'asse orizzontale tra il 1978 e il 2017. Nella Figura sono anche indicati i contributi alla crescita totale del 90% più povero e del top 10%, diviso tra top 1% e secondo 9%. I contributi sono calcolati dividendo la differenza tra il reddito del gruppo nel 2017 e nel 1978 per il reddito totale nel 1978.

La Figura 3.17 presenta una comparazione internazionale con Francia e USA, le cui serie storiche provengono dal *World Inequality Database*. Per assicurare la comparabilità con i dati di fonte Inps per l'Italia, il concetto di reddito utilizzato per Francia e USA è quello del reddito da lavoro pre-imposte³⁹. Si riporta il reddito da lavoro detenuto dal top 10% e dal top 1%. Dal confronto tra le serie, si può notare che la differenza tra le quote del reddito da lavoro del top 10% e del top 1% tra USA e Italia siano contenute all'inizio del periodo analizzato, intorno al 1980. Tuttavia, col passare degli anni, in USA i percentili più ricchi si appropriano di quote più grandi di reddito da lavoro e le quote in USA subiscono variazioni più marcate rispetto alla stima italiana. Interessante il confronto con la Francia, paese anche esso con sistema di contrattazione nazionale dei salari e in generale più simile all'Italia negli istituti e la legislazione del lavoro rispetto agli USA. Le curve italiana e francese del top 1% si sovrappongono quasi completamente e anche l'andamento del top 10% è simile. Tuttavia, si nota come intorno al 1991 la quota di salari detenuta dal 10% più ricco della popolazione italiana superi quella francese e come tale tendenza permanga ancora fino al 2017.

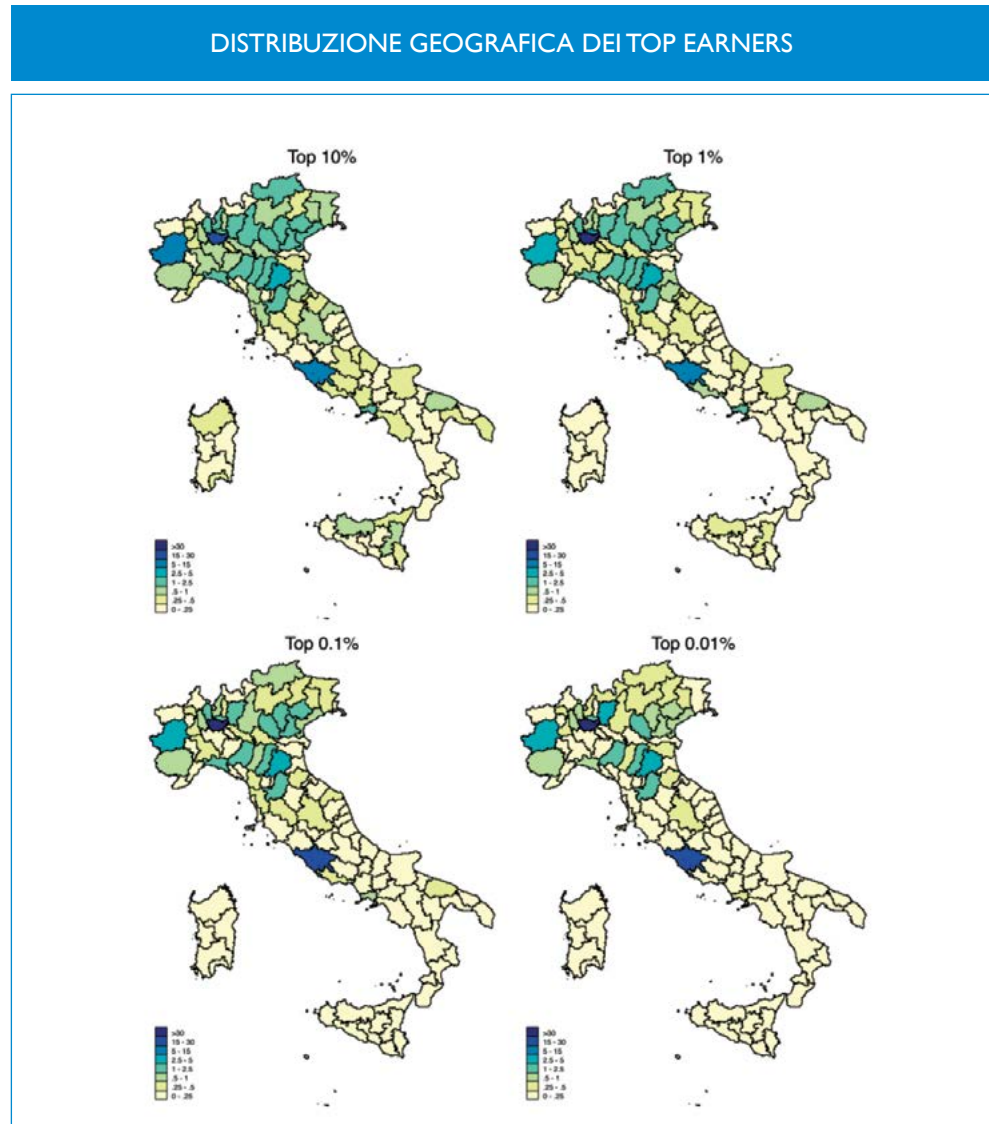
39 - A differenza dell'Italia, l'unità di riferimento per il calcolo delle quote del reddito di Francia e USA non sono i singoli individui, ma i cosiddetti adulti "equal-split". La ragione risiede nel fatto che in questi paesi la tassazione avviene su base familiare e quindi, senza correzioni, le coppie sposate avrebbero redditi meccanicamente più alti dei percettori singoli. Per ovviare a questo problema si divide il reddito familiare in parti uguali tra i due percettori.

Figura 3.17



Alla dinamica dei “top earners” nel tempo è anche possibile associare un’analisi della loro distribuzione geografica. Utilizzando i dati per il 2017, la Figura 3.18 mostra come al crescere del percentile considerato la distribuzione dei *top earners* si concentri progressivamente nelle aree del Nord, con una densità elevata nelle aree urbane. In particolare, vive a Milano il 54% del top 0,01% e il 42% del top 0,1%. La seconda città per concentrazione di “super-ricchi” è Roma, con percentuali che però non raggiungono il terzo di quelle milanesi (16% di top 0,01% e 15% del top 0,1% rispettivamente). Questi ultimi dati non tengono conto della diversa dimensione del mercato del lavoro nelle province italiane e, quindi, della maggiore probabilità che province con una maggiore occupazione abbiano meccanicamente una più elevata concentrazione dei *top earners*. Tuttavia, le differenze nella concentrazione dei redditi all’interno della stessa provincia al salire della porzione della distribuzione considerata sono indipendenti dalla dimensione dell’occupazione nella provincia stessa che rimane costante. Perciò, l’aumento della concentrazione dei *top earners* nella provincia di Milano man mano che si sale nella distribuzione del reddito è un fenomeno significativo e offre spunti di analisi sulla concentrazione geografica del reddito e le sue implicazioni sull’agglomerazione di competenze qualificate e imprese produttive in pochi centri distribuiti in maniera fortemente disomogenea sul territorio nazionale. Questa forte concentrazione geografica dei “top earners” ricorda quella evidenziata da Dauth et al. (2019) per la Germania, che spiega le differenze salariali geografiche in Germania con un miglior processo di *matching* di lavoratori e imprese nelle regioni più ricche rispetto a quelle più povere.

Figura 3.18

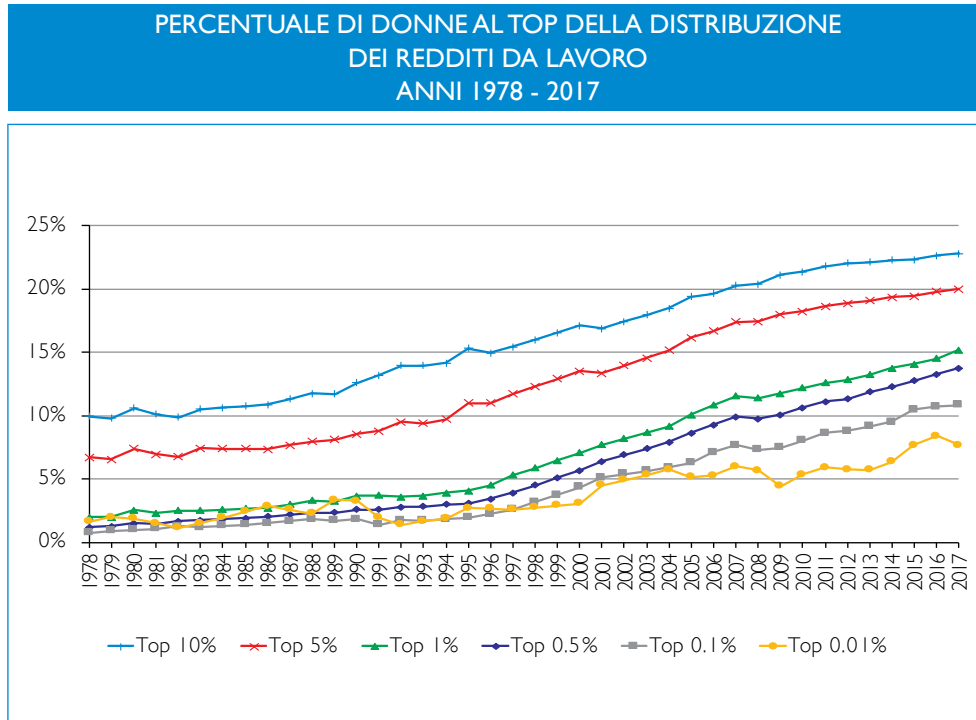


Nota: I grafici raffigurano la percentuale di lavoratori del settore privato - appartenenti alla specifica porzione della distribuzione dei redditi da lavoro (top 10%, top 1%, top 0.1% e top 0.01%) - che lavorano nella provincia di riferimento. Le percentuali sono calcolate dividendo il numero di top earners appartenenti allo specifico percentile della distribuzione dei redditi in una data provincia per il numero totale di lavoratori nel percentile. L'anno di riferimento è il 2017.

Da ultimo, ci si sofferma sulla dimensione di genere dei “top earners”, un tema sul quale le analisi sono ancora limitate. Guvenen et al. (2014) mostrano che negli USA la presenza delle donne al top della distribuzione è ancora fortemente limitata. Un'evidenza corroborata per un campione di 8 paesi da Atkinson et al. (2018), che documenta la minore crescita della presenza femminile nei percentili più alti della distribuzione del reddito complessivo rispetto alle porzioni meno ricche della distribuzione dei redditi. La minor presenza femminile nella parte alta della distribuzione influisce chiaramente anche sul differenziale salariale di genere alla media che, come mostrato

da Fortin et al. (2017) per Regno Unito, Canada e Svezia, verrebbe dimezzato se al top della distribuzione la presenza femminile fosse maggiore.

Figura 3.19



Nota: la Figura riporta la percentuale di donne presenti nei percentili indicati della distribuzione dei redditi da lavoro. Le soglie sono rappresentate in Figura 3.15.

La Figura 3.19 mostra l'evoluzione della proporzione di donne in tutti i percentili più elevati della distribuzione del reddito⁴⁰. La crescita è costante in tutti i percentili, con una accelerazione a metà degli anni novanta. La percentuale di donne è massima nel top 10% negli anni più recenti, quando raggiunge circa il 23%, e scende più si sale nella distribuzione del reddito di lavoro, con una percentuale di donne nel top 0,01% pari a circa l'8% nel 2017⁴¹. L'evidenza della minor presenza femminile al crescere dei percentili della distribuzione concorda con i dati per gli USA (Güvenen et al., 2014) e con quanto mostrato per Italia, Regno Unito, Spagna, Danimarca, Canada, Australia, Nuova Zelanda e Norvegia (Atkinson et al., 2018) e Svezia (Boschini et al., 2017).

L'accesso delle donne a posizioni più remunerative nel mercato del lavoro e l'aumento della loro presenza nelle posizioni di vertice e quindi nei percentili elevati della distribuzione del reddito da lavoro è sicuramente un elemento chiave per promuovere la riduzione dei differenziali salariali di genere che, pur essendo diminuiti in Italia nel periodo considerato, lasciano i redditi di lavoro femminili inferiori a quelli maschili nel settore privato, come già mostrato precedentemente.

40 - Il calcolo è effettuato individuando la soglia di reddito per l'ingresso nei percentili di interesse della distribuzione congiunta dei redditi di lavoro maschili e femminili. Calcoliamo poi quante donne ci sono al di sopra di ciascuna soglia e dividiamo questo numero per il totale dei lavoratori al di sopra della soglia.

41 - La esclusione dei lavoratori part time non modifica i trend presentati in Figura 3.19.

DIFFERENZIALI SALARIALI ED ETEROGENEITÀ D'IMPRESA

La disuguaglianza salariale dipende dalle differenze nella qualità e abilità specifiche dei singoli lavoratori o è un riflesso delle caratteristiche delle imprese e della loro capacità di attrarre lavoratori più abili? La letteratura economica degli ultimi venti anni ha dedicato notevoli sforzi per rispondere a tale quesito.

Guardando alla distribuzione dei salari nel suo complesso è interessante comprendere quali sono le componenti elementari che la definiscono. Da un lato, i differenziali salariali potrebbero riflettere produttività e capitale umano e essere quindi riconducibili a differenze tra lavoratori nelle opportunità e capacità di accumulo del capitale umano, sia prima di entrare nel mercato del lavoro, sia mediante formazione sul posto di lavoro. D'altro canto, anche in un ipotetico scenario con lavoratori identici e capitale umano distribuito in modo uniforme nell'economia, la disuguaglianza salariale potrebbe emergere come risultato di differenze tra imprese nella abilità e disponibilità a retribuire il fattore lavoro, ciò può essere determinato a sua volta da differenze nel potere di mercato, nelle abilità manageriali e nell'assetto della contrattazione salariale a livello aziendale. Ovviamente, le due situazioni non si autoescludono e i due fenomeni possono manifestarsi contemporaneamente. Ciò consente agli economisti di caratterizzare il mercato del lavoro attraverso il contributo all'evoluzione temporale che hanno queste due componenti elementari. Il peso e l'evoluzione di questi aggregati fornisce gli elementi di base per rispondere alla domanda che introduce il paragrafo.

Il motivo del grande interesse suscitato dal tema è analizzato nelle sue implicazioni circa i meccanismi che regolano il funzionamento del mercato del lavoro e le conseguenti implicazioni di politica del lavoro. In contesti in cui domanda e offerta di lavoro sono libere di incontrarsi, le caratteristiche dell'impresa non dovrebbero pesare sulla determinazione del salario individuale e dovrebbero contare solo le caratteristiche dei lavoratori, poiché premi (o penalità) salariali pagati da un'impresa (ma non pagati dalle altre) sarebbero neutralizzati dalla mobilità dei lavoratori tra le differenti imprese. Un'implicazione di tale meccanismo è che individui identici ricevono lo stesso salario a prescindere dall'impresa per cui lavorano. La presenza di differenziali salariali tra lavoratori identici impiegati in imprese diverse è dunque interpretata come sintomo di imperfezioni nel mercato del lavoro che potrebbero ostacolare una efficiente allocazione delle risorse.

Esistono evidenze per l'Europa e gli USA che indicano come gli effetti impresa spieghino una quota consistente della disuguaglianza salariale. Lo studio di Card, Heining e Kline (2013) mostra, sulla scorta di un modello econometrico con effetti fissi di impresa e di lavoratore, che le imprese giocano un ruolo rilevante nella crescente dispersione salariale riscontrata in Germania nel corso degli ultimi 30 anni. La quota di varianza dei salari attribuibile alle imprese si attesta intorno al 20%. Al fine di documentare l'evoluzione storica del fenomeno, tale lavoro fraziona i dati in vari sotto periodi che replicano la stima del modello econometrico di base per ciascuno di questi, mostrando una preponderante crescita nella capacità delle imprese ad alto salario di attirare lavoratori ad alto salario, tale fenomeno è chiamato in letteratura "sorting".

La quota di disuguaglianza salariale spiegata dal “*sorting*” passa da poco più del 2% negli anni novanta al 16% negli anni più recenti. Un simile approccio è seguito da Song et al. (2019) su dati per gli USA, mostrando che in generale non è tanto l'impresa in sé, quanto il processo di allocazione dei lavoratori nelle imprese a trainare i differenziali retributivi tra imprese. In questo senso, l'aumento di disuguaglianza rifletterebbe la crescente polarizzazione nel mercato del lavoro, con l'eterogeneità di imprese e lavoratori che vanno nella stessa direzione.

In questo paragrafo forniamo per l'Italia una descrizione dell'andamento temporale della disuguaglianza salariale e delle sue componenti, quella riconducibile alle imprese e quella riconducibile ai lavoratori. Adottiamo un metodo molto semplice, ed innovativo, per considerare il peso relativo di individui e imprese nella determinazione dei differenziali salariali⁴². Anzitutto calcoliamo una misura di disuguaglianza salariale, nella fattispecie la varianza dei logaritmi dei salari individuali. Questa fornisce un'indicazione della dispersione complessiva, risultante dall'operare di fattori riconducibili sia ai singoli sia alle imprese. In secondo luogo, calcoliamo la covarianza salariale tra i colleghi nella stessa impresa, questo indicatore misura di quanto i dipendenti di una stessa impresa si scostano congiuntamente dalla media nazionale.

Questa seconda misura è la *proxy* della parte di disuguaglianza ascrivibile alla eterogeneità tra imprese, sia in termini di caratteristiche specifiche dell'impresa (abilità del management, posizione di mercato) sia di caratteristiche che accomunano i dipendenti delle stesse (in primis il loro capitale umano). Oltre alla semplicità, questo approccio, rispetto a quello utilizzato negli altri studi citati, ha il pregio di non richiedere assunzioni sulla forma funzionale degli effetti lavoratore e impresa e di poter seguire con continuità l'evoluzione temporale del fenomeno senza chiedere un arbitrario frazionamento dei dati in sotto periodi. Il suo limite maggiore consiste nel non poter distinguere, all'interno della componente impresa tra l'effetto puro di impresa e l'effetto di selezione nella stessa impresa di lavoratori di una determinata tipologia (*sorting*); tale scomposizione è possibile solo sulla base di un modello formale che va oltre lo scopo di questo paragrafo (Bingley e Cappellari, 2018)⁴³.

Utilizzando gli archivi Inps dei rapporti di lavoro con frequenza annuale, applichiamo questo semplice approccio a una misura di salario giornaliero ricavata come rapporto tra la retribuzione annuale e i giorni lavorati nell'anno con il datore di lavoro prevalente, definito come l'impresa presso la quale si sono effettuate il maggior numero di settimane di lavoro. I dati includono sia lavoratori *full time* sia *part time*, e sono convertiti in valori *full time* equivalenti, in termini reali. La popolazione di riferimento è quella in età 25-55.

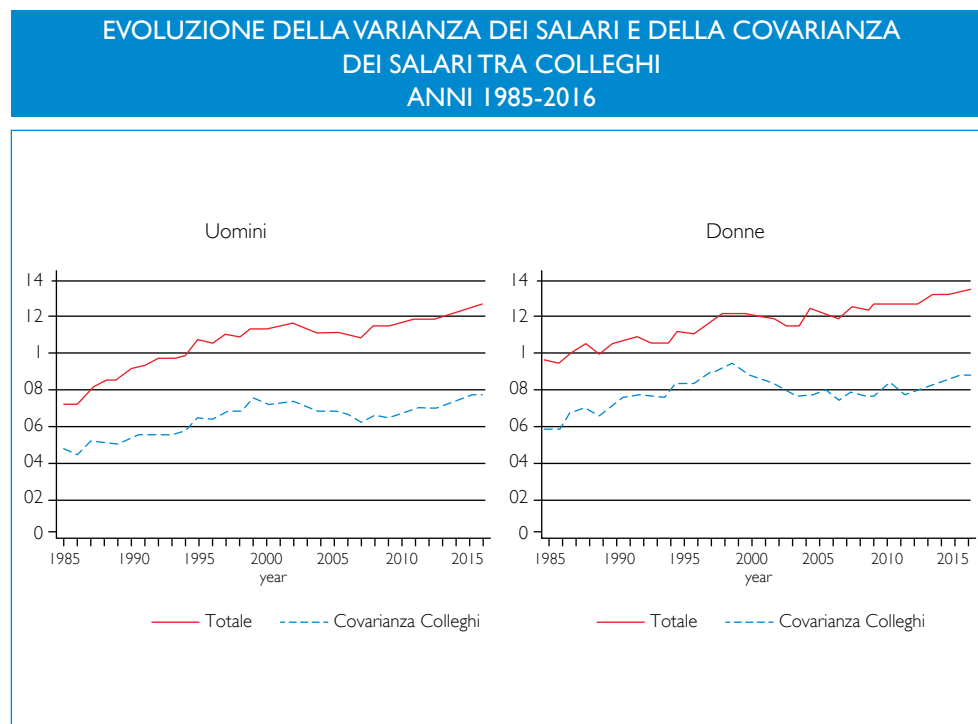
I risultati sono riportati in Figura 3.20 per uomini e donne. L'evoluzione complessiva della disuguaglianza (linea continua) segue un andamento debolmente crescente nel periodo e, soprattutto per gli uomini, evidenzia una prima fase di crescita dal 1985 al 2000 (+ 59%, a fronte di un +25% per le donne). I primi anni duemila segnano un rallentamento, mentre si assiste a una nuova crescita negli anni della crisi e in quelli successivi; complessivamente tra il 2001 e il 2016 la disuguaglianza cresce dell'11% sia

42 - Il metodo è stato sviluppato durante il programma *Vistinps Scholar* ed è spiegato nel dettaglio nel *workInps paper n. 11*, Bingley e Cappellari (2018).

43 - Per ragioni di completezza il prossimo paragrafo offrirà un'analisi con dati di impresa basata su una modellizzazione econometrica più classica che segue l'approccio AKM.

per gli uomini che per le donne. A inizio periodo, la componente impresa (linea tratteggiata) è circa due terzi della dispersione complessiva tra gli uomini, mentre per le donne la quota sale al 75%.

Figura 3.20



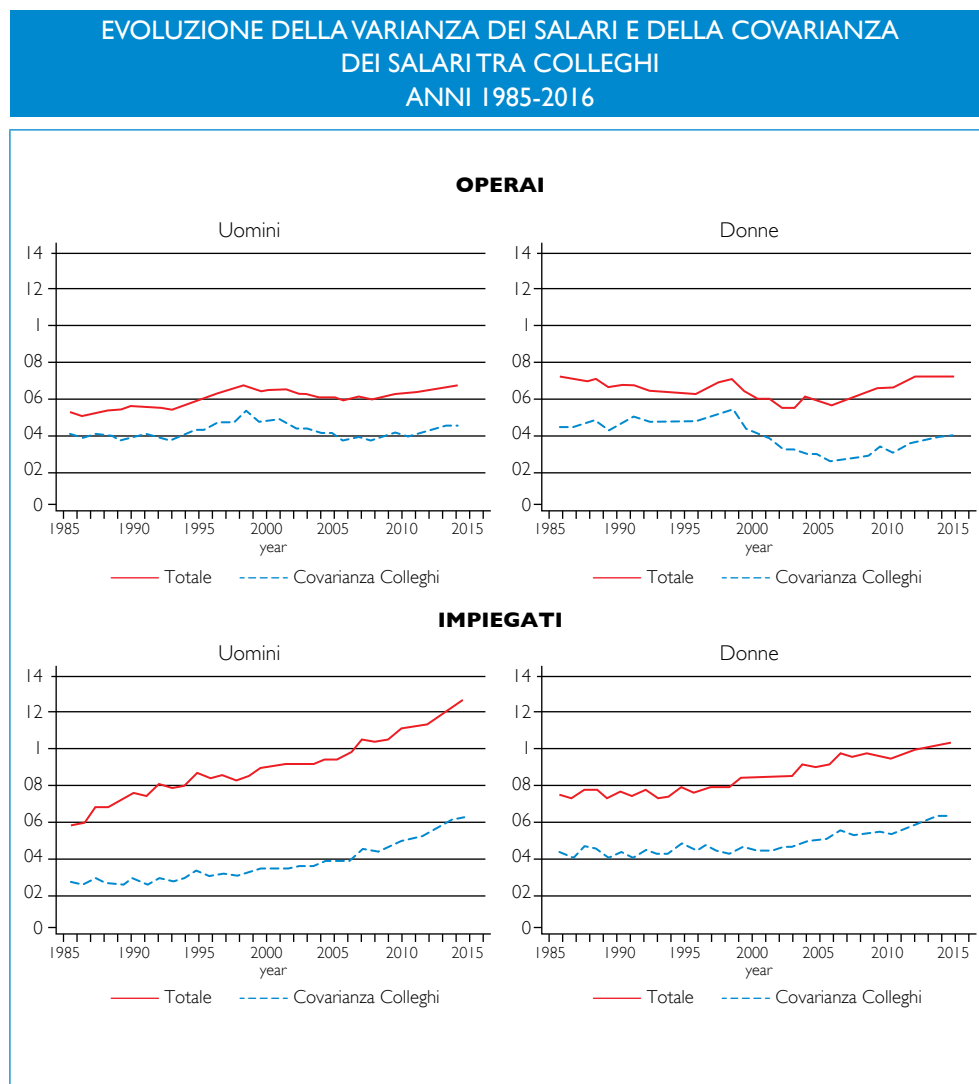
Nota: gli indici sono calcolati sui logaritmi dei salari giornalieri

Si nota anche come l'evoluzione dei differenziali dovuti alla componente impresa rispecchi in buona misura quella della dispersione complessiva, in particolare per gli uomini, mentre per le donne, a partire dai primi anni duemila, la componente impresa registra una flessione a fronte di un andamento costante o moderatamente crescente della dispersione totale. Queste evidenze suggeriscono che la dinamica dei differenziali è in larga misura riconducibile alle caratteristiche delle imprese e al processo di selezione nelle imprese di lavoratori di un certo tipo. In altri termini, i dati sembrano dare supporto all'ipotesi che nel mercato del lavoro operino meccanismi non concorrenziali in grado di generare premi salariali d'impresa, i quali, a loro volta, influenzano il meccanismo di selezione dei lavoratori nelle imprese, con il risultato che i lavoratori ad alto potenziale salariale tenderanno a selezionarsi in imprese che pagano i premi più elevati.

Un approfondimento di questi fenomeni è offerto nella Figura 3.21, nella quale l'analisi viene ripetuta in base alla categoria occupazionale dei lavoratori permettendo un confronto tra operai ed impiegati. Si evidenziano andamenti marcatamente differenti nei due gruppi. Per quanto riguarda gli operai, il livello complessivo della dispersione è significativamente inferiore rispetto a quello della totalità dei lavoratori. Inoltre, si nota la pressoché totale assenza di variazioni temporali. L'altro dato rilevante che emerge per gli operai uomini è che la componente dovuta ai differenziali tra imprese dà conto

di una maggior quota di disuguaglianza totale rispetto al totale della forza lavoro, 68% contro 58% in media su tutto il periodo. Per gli operai, il “dove” si lavora dà conto per più dei due terzi della collocazione individuale nella gerarchia salariale nazionale. Per le operaie, invece, la componente impresa ha un peso inferiore rispetto a quello del mercato nel suo complesso (60% contro 67%). La situazione per gli impiegati presenta notevoli differenze in particolare se si guarda ai maschi. Da un lato l'evoluzione temporale della disuguaglianza è molto più marcata, +115% nel periodo; dall'altro, il peso della componente impresa appare più limitato, spiegando in media meno della metà della dispersione complessiva, il 42%, suggerendo che in questo caso caratteristiche e abilità specifiche del singolo lavoratore giocano un ruolo importante nella determinazione dei differenziali indipendentemente dalle caratteristiche dei suoi colleghi o dell'impresa in cui si è occupati. Una maggior prevalenza di componenti retributive variabili legate ai risultati individuali potrebbe spiegare queste evidenti differenze tra impiegati e operai. Per le donne impiegate, invece, la componente impresa continua a esercitare un ruolo preponderante nella determinazione dei differenziali (57%).

Figura 3.21



Nel complesso, i risultati di questo paragrafo mostrano che imperfezioni nel mercato del lavoro ostacolano una efficiente allocazione delle risorse e la legge del “salario unico” è ben lungi dall’operare. Le imprese spiegano una quota rilevante della disuguaglianza complessiva, 65% per gli uomini e 75% per le donne, indicando sia che esistono specifici effetti salariali d’impresa, sia che esiste una rilevante autoselezione dei lavoratori nelle imprese. Per quanto riguarda la dinamica del fenomeno, la disuguaglianza complessiva appare in larga misura seguire l’evoluzione della disuguaglianza tra imprese. Dunque, a parità di caratteristiche dei lavoratori, l’identità dell’impresa gioca un ruolo importante, se non preponderante specialmente nel caso dei lavoratori a più bassa qualifica, nel determinare i differenziali salariali. Alla luce di ciò si può concludere che processi di allocazione e riallocazione dei lavoratori tra imprese rivestono un ruolo centrale per comprendere la determinazione della disuguaglianza salariale.

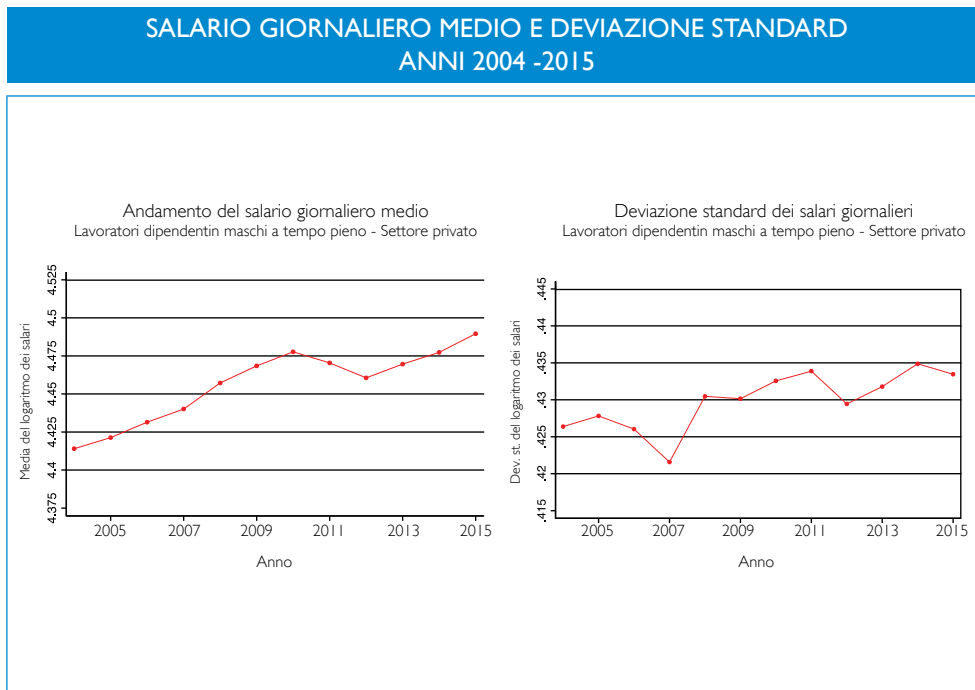
LA DINAMICA DELLA PRODUTTIVITÀ E I SALARI

Come già introdotto nel paragrafo precedente, la teoria economica ci suggerisce che al salario corrisponde uno specifico livello della produttività del lavoro. Tuttavia, questa correlazione nella realtà può essere influenzata da numerosi fattori come ad esempio frizioni nel mercato del lavoro che selezionano alcuni lavoratori in specifiche professioni e/o la presenza della contrattazione collettiva nazionale.

Attraverso i dati amministrativi Inps si cerca di comprendere come la relazione tra salari e produttività in Italia si evolve nel tempo e quali implicazioni se ne possono trarre per una migliore comprensione sull’evoluzione dei salari e della disuguaglianza dei salari.

In questa analisi, al fine di ottenere una maggiore omogeneità nella definizione del salario e nella popolazione di riferimento, si prendono in considerazione i lavoratori a tempo pieno di sesso maschile, ad esclusione degli apprendisti. Utilizzando questo campione, che rappresenta la porzione numericamente più rilevante dei rapporti di lavoro dipendente del settore privato extra agricolo, la Figura 3.22 mostra come il salario medio giornaliero, espresso in termini reali, sia cresciuto di circa il 7,5% tra il 2004 e il 2015, mentre la deviazione standard (che come già visto rappresenta una misura della disuguaglianza), pur con piccole oscillazioni di anno in anno, è stata sostanzialmente costante durante lo stesso periodo.

Figura 3.22



Queste evidenze vanno interpretate alla luce della definizione di salario che abbiamo adottato. Infatti, è stata presa in considerazione la retribuzione per un'unità di lavoro costante, la giornata, ignorando aspetti importanti come la sotto-occupazione e l'incidenza del *part time*. Tale scelta tuttavia ci consente di avere una misura più vicina al costo del lavoro, il salario unitario, una variabile che è importante in quanto non solo incide sulle scelte delle imprese, ma a sua volta riflette, in buona parte, l'andamento della produttività del lavoro.

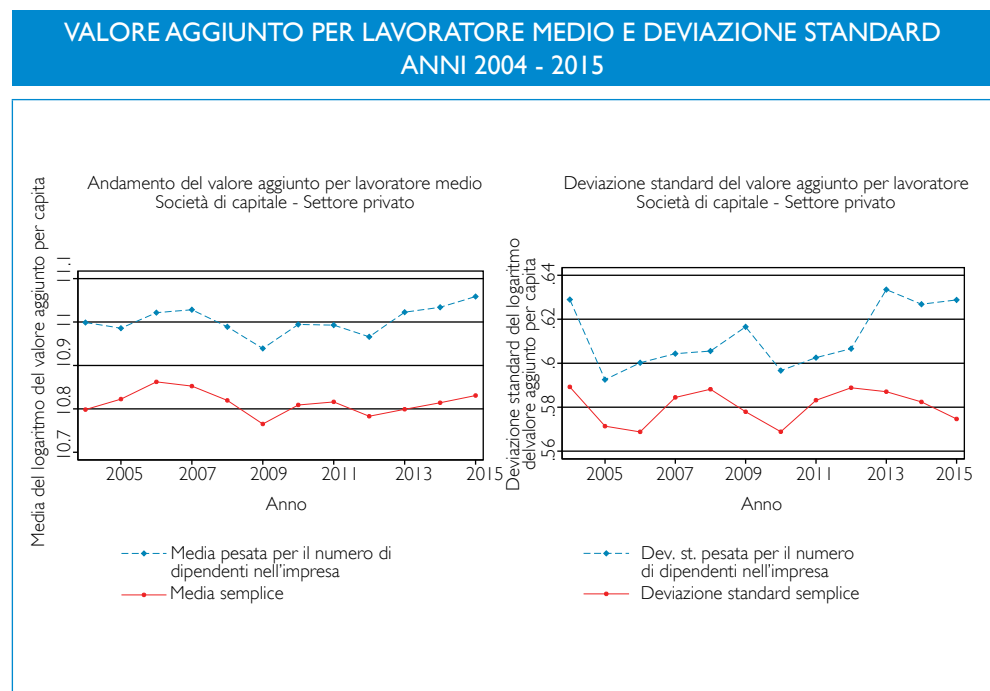
Come già ricordato, al salario unitario corrisponde un determinato livello della produttività del lavoro. Questa correlazione nella realtà può però essere alterata da specifici fattori. Tra i più rilevanti vi sono le già citate frizioni sul mercato del lavoro, quell'insieme di ostacoli che impedisce ai lavoratori di muoversi liberamente da un'occupazione all'altra e alle imprese di trovare con facilità la manodopera di cui hanno bisogno. In presenza di frizioni, alcune imprese potrebbero essere costrette a pagare salari più alti della media, in modo da non rischiare di disperdere quel *capitale umano* dato dalle competenze accumulate dalla propria forza lavoro. In altri casi, le imprese potrebbero approfittare del fatto che i propri dipendenti abbiano poche alternative rispetto alla loro occupazione attuale, e pagare salari più bassi della media.

Un secondo fattore, rilevante in particolar modo per il nostro paese, tende ad alterare la relazione tra produttività del lavoro e salari, la presenza della contrattazione collettiva. Questa istituzione, attraverso i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL), fissa in maniera sostanzialmente uniforme sul territorio nazionale un livello minimo delle retribuzioni. Questi cosiddetti *minimi tabellari* sono specifici per ciascun settore e professione e rappresentano uno standard a cui molti datori di lavoro tendono ad

uniformarsi. Tuttavia, la differenziazione dei minimi fissati nella contrattazione non può essere sufficientemente dettagliata per rispecchiare fedelmente le sottostanti differenze nella produttività del lavoro esistenti in imprese diverse. Ciò può generare una differenza tra il livello dei salari applicati da un'impresa e il rispettivo livello della produttività di questa stessa azienda. Inoltre, la presenza di minimi tabellari uniformi per tutto il territorio nazionale tende a ridurre la disuguaglianza delle retribuzioni unitarie, riducendo le differenze tra salari alti e salari bassi.

Vista l'importanza della relazione tra salari unitari e produttività, mostriamo l'andamento di una variabile che si può considerare una buona approssimazione della produttività del lavoro: il valore aggiunto per lavoratore⁴⁴. Questo indicatore si calcola sulla base dei dati di bilancio, come la differenza tra valore della produzione e costo dei beni intermedi consumati dall'impresa, diviso per il numero di dipendenti. Pur non tenendo conto dell'eterogeneità nei costi fissi delle aziende, vale a dire nell'utilizzo del capitale, il valore aggiunto per lavoratore rappresenta comunque una misura del beneficio generato in media dai dipendenti di una determinata impresa, un concetto affine a quello della produttività.

Figura 3.23



La Figura 3.23 mostra l'andamento medio di questa variabile tra il 2004 e il 2015, calcolata sul campione di società di capitali con almeno un lavoratore dipendente. Per ogni anno si mostra sia il valore medio calcolato sulla popolazione d'impresa nel campione, sia la media del valore aggiunto pesata per il numero di dipendenti (in quest'ultimo caso, aziende relativamente più grandi concorrono in misura maggiore a determinare

⁴⁴ - In questo caso usiamo dati per le sole società di capitali che dichiarano dipendenti per le quali sono disponibili i bilanci su cui viene riportato il valore aggiunto.

la produttività media). La Figura 3.23 mostra come la produttività sia stata sostanzialmente stagnante tra il 2004 e il 2015, crescendo soltanto dell'1,5% (di circa il 3% se consideriamo la media non pesata per il numero di dipendenti), un dato addirittura inferiore a quello registrato nel caso della pur debole crescita salariale. Si può notare una lieve diminuzione del valore aggiunto per lavoratore nel 2009, seguita da una fase di lieve recupero molto lenta e accidentata. Per quanto riguarda invece la dispersione della produttività tra le imprese, misurata dalla deviazione standard, è presente ancora una volta un andamento piatto, anche se con oscillazioni più marcate di anno in anno.

Per descrivere in maniera più informativa l'andamento della distribuzione dei salari italiani, ricavando evidenze che possano essere direttamente confrontate con le dinamiche della produttività sopra descritte, è stato stimato un modello econometrico di regressione denominato AKM (si veda *Abowd et al., 1999*, per una presentazione del metodo e *Devicienti et al., 2019* per un'applicazione al caso italiano e una più approfondita analisi dei risultati). Questo metodo consente di attribuire la disuguaglianza dei salari a tre distinti fenomeni. Una componente è attribuibile a differenze nelle caratteristiche dei lavoratori, ad esempio la loro età, qualifica, istruzione, abilità. Indicheremo questo elemento del modello AKM come *componente individuale* del salario. La seconda componente della disuguaglianza salariale stimata da questo metodo di regressione è invece legata alle imprese, e misura quanto in più o in meno determinate aziende paghino la propria forza lavoro rispetto al livello medio applicato altrove, al netto della qualità dei propri dipendenti. Il fatto che i salari medi delle imprese siano diversi è ovviamente influenzato dalla composizione della forza lavoro, si pensi ad esempio ai dipendenti di un'impresa di pulizie rispetto a quelli di un'impresa ingegneristica di progettazione. Tuttavia, il metodo adottato consente di tenere ferme queste differenze di composizione, calcolando invece in che misura l'impresa di pulizie e quella di progettazione applichino salari diversi da quelli che in media i propri dipendenti potrebbero guadagnare, date le loro caratteristiche, presso un datore di lavoro diverso. Indicheremo questa componente della regressione AKM come *politica salariale d'impresa*. Il terzo elemento della disuguaglianza stimato dal modello di regressione è infine dato dalla correlazione tra le due componenti del salario sopra descritte (componenti individuali e politiche salariali d'impresa) e da un termine di errore⁴⁵.

La Tavola 3.4 mostra l'andamento della varianza dei salari giornalieri divisa nelle tre componenti sopra descritte. Abbiamo calcolato questa scomposizione dividendo il periodo 2004-2015 in tre campioni parzialmente sovrapposti⁴⁶.

45 - Questo terzo elemento è una misura residuale della variabilità dei salari legata a fattori idiosincratici di varia natura, a cui è più difficile attribuire un significato specifico in termini economici.

46 - Per motivi di efficienza computazionale, abbiamo specificato il modello AKM in modo da ricavare una misura delle politiche salariali d'impresa costante per ogni triennio. Abbiamo inoltre calcolato questa scomposizione prendendo in considerazione solamente quelle società di capitale su cui avevamo informazioni riguardo al valore aggiunto per lavoratore.

Tavola 3.4

SCOMPOSIZIONE DELLA VARIANZA DEI SALARI GIORNALIERI - SOCIETÀ DI CAPITALE E LAVORATORI DIPENDENTI MASCHI A TEMPO PIENO

	PERIODO DI RIFERIMENTO		
	2004-2009	2007-2012	2010-2015
Componente individuale del salario	0,132	0,137	0,145
% del totale	80%	83%	85%
Politiche salariali d'impresa	0,028	0,028	0,030
% del totale	17%	17%	18%
Covarianza e termine residuo	0,006	0,000	-0,004
% del totale	3%	0%	-3%
Varianza totale	0,166	0,165	0,171

A fronte di un andamento sostanzialmente piatto delle disuguaglianze, si può notare, utilizzando il modello AKM, come la quota maggiore delle disuguaglianze retributive sia da attribuire agli elementi individuali del salario, vale a dire a differenze nelle caratteristiche dei lavoratori e nei premi salariali associati a queste caratteristiche. La varianza di questa componente del salario genera infatti circa l'80-85% della dispersione totale dei salari. Le politiche salariali d'impresa hanno invece una dispersione molto meno marcata, e generano circa il 16-17% della varianza dei salari. Ciò significa che in generale le imprese hanno un margine relativamente ridotto nel determinare la struttura salariale, che è in gran parte legata a differenze nelle competenze, qualifiche e abilità individuali e al modo in cui vengono remunerate. Tuttavia, se consideriamo l'andamento temporale delle componenti del salario stimate dalla regressione, si può notare come l'influenza degli elementi individuali delle retribuzioni tenda ad acquisire un'importanza relativa maggiore nel tempo, passando dall'80% a circa l'85% della varianza totale.

Ciò non è in contrasto con le evidenze mostrate nella sezione precedente. Si noti, infatti, che le due analisi si basano su metodologie statistiche e su decomposizioni molto diverse. Inoltre, va evidenziato che anche nell'analisi precedente l'importanza della componente individuale cresce costantemente nel tempo (Figura 3.20 e Figura 3.21 per gli impiegati).

L'esercizio di regressione è interessante non solo per le informazioni che è in grado di fornire sulle determinanti della dispersione degli stipendi, ma anche perché ciascun elemento del salario stimato in precedenza può essere messo in relazione diretta con l'andamento della produttività. Avendo a disposizione informazioni congiunte sui salari e sul valore aggiunto per lavoratore delle imprese, è infatti possibile studiare in maniera diretta la correlazione tra salari e produttività⁴⁷. Il modello AKM consente però di dividere questa correlazione in due componenti⁴⁸. Una parte dovuta al fatto che la produttività tende ad essere più alta in imprese la cui forza lavoro ha maggiori competenze e abilità, quindi là dove le *componenti individuali* del salario sono maggiori (il fenomeno del *sorting* già spiegato nel paragrafo precedente).

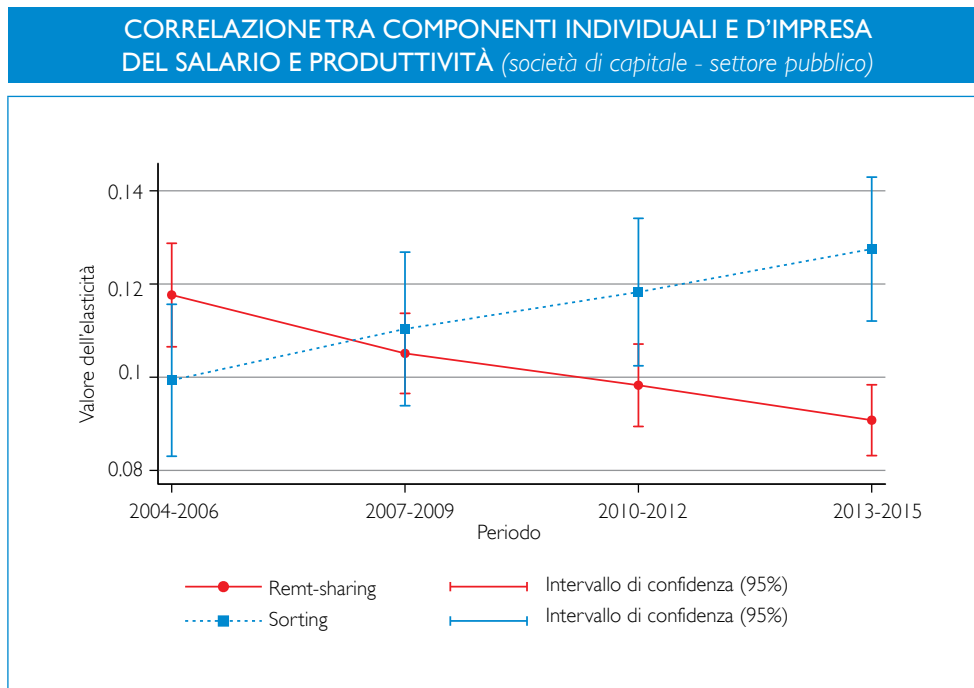
47 - Nel seguito di questo paragrafo utilizzeremo il termine produttività in maniera interscambiabile col termine valore aggiunto per lavoratore. Come ricordato in precedenza, seppur affini, i due concetti non sono considerati equivalenti nella letteratura economica.

48 - Il modello econometrico utilizzato in questo esercizio segue l'approccio illustrato in Card et al. (2018).

Un secondo elemento caratterizzante la relazione tra produttività e salari è legato alla tendenza delle imprese a maggior valore aggiunto di pagare stipendi più alti della media, in quanto dotate di maggiori risorse, vale a dire dotate di maggior liquidità generata dai processi produttivi al netto dei costi per beni e servizi. Questo fenomeno viene invece indicato in letteratura come *rent-sharing*. Il metodo AKM, dividendo il salario in una componente individuale ed in una politica salariale d'impresa, consente di quantificare esattamente queste due relazioni, il *sorting* ed il *rent-sharing*.

Nei dati si osserva una correlazione di 0,22 tra salari totali e valore aggiunto per lavoratore, condizionata ad alcune determinanti del salario (età e qualifica): un aumento dell'1% nel valore aggiunto per lavoratore è accompagnato da una crescita salariale di circa lo 0,22%. Questo coefficiente è sostanzialmente costante nel tempo tra il 2004 e il 2015. Quest'evidenza suggerisce che la sensibilità dei salari al variare della produttività non si è modificata molto negli anni relativi al nostro studio.

Figura 3.24



La Figura 3.24 mostra invece la correlazione tra salari e produttività divisa nella sua componente di *sorting* (tendenza dei lavoratori più qualificati a lavorare in imprese più produttive) e di *rent-sharing* (tendenza delle imprese con valore aggiunto per lavoratore maggiore a pagare salari più elevati). Come si può notare, la correlazione totale di salari e produttività è quasi equamente divisa tra le due componenti sopra indicate. Tuttavia, è molto interessante notare che l'andamento temporale di questi due parametri è chiaramente contrapposto⁴⁹. Da una parte il *sorting* ha una dinamica crescente: all'aumento del valore aggiunto per lavoratore dell'1% corrispondeva una componente individuale del salario più alta di circa lo 0,1% nel triennio 2004-2006, mentre la stessa

49 - Tale risultato è in linea con quelli conseguiti con metodologia Bingley - Cappellari. (Per un approfondimento si veda *Workings Paper n. 11, 2018*).

componente era in media superiore dello 0,12% nel triennio 2013-2015. Invece, per quanto riguarda la componente di *rent-sharing* della relazione tra salari e produttività, si può notare come l'andamento sia decrescente nel tempo. Da una crescita delle politiche salariali d'impresa di circa lo 0,12% associata ad un incremento di produttività dell'1% osservabile nel triennio 2004-2006, si passa ad una crescita soltanto intorno allo 0,09%.

Sintetizzando, i risultati presentati nella Figura 3.24 mostrano che, sebbene la relazione tra salari e produttività non sia cambiata nel corso dell'ultimo decennio, vi sono state due importanti tendenze sottostanti. Da una parte, i lavoratori più qualificati, quindi in grado di percepire salari migliori, tendono ad essere più spesso occupati nelle imprese migliori sotto il profilo della produttività. Questo fenomeno può essere interpretato come indice di una maggiore dinamicità del mercato del lavoro, in cui sembra esservi una relazione più diretta tra competenze dei lavoratori, salari e performance delle imprese.

D'altro canto, però, la parte del salario più legata a specifiche decisioni delle imprese, che abbiamo sopra definito col nome di politica salariale d'impresa, ha avuto negli ultimi anni un andamento sempre più slegato dall'andamento della produttività. Questa maggior diversità tra la crescita (o diminuzione) della produttività, e la parallela evoluzione dei salari d'impresa, può essere attribuita a due fenomeni distinti. Da un lato si può ipotizzare che vi sia una maggiore prudenza delle imprese con risorse più ingenti (vale a dire con una maggior liquidità al netto dei costi per beni e servizi) a trasferire in busta paga parte di questa ricchezza ai propri dipendenti. Questo fenomeno genererebbe infatti una crescita dei salari d'impresa inferiore a quella della produttività. Dall'altro, non si può escludere la rilevanza di un secondo meccanismo in parte contrapposto, vale a dire la presenza di restrizioni al taglio dei salari per le imprese che in maggior misura hanno visto diminuire i propri risultati economici negli anni più recenti. In questo caso, una diminuzione della produttività sarebbe invece accompagnata da un andamento stabile o comunque meno negativo dei salari d'impresa. Anche questo meccanismo genererebbe infatti una differenza tra andamento della produttività aziendale e andamento dei salari d'impresa.

EVOLUZIONE DELLA QUOTA DEI REDDITI DA LAVORO IN ITALIA NEI DATI DI CONTABILITÀ NAZIONALE

IL DECLINO DELLA QUOTA SALARI: 1970-2000

L'analisi dei dati di contabilità nazionale, come visibile in Figura 3.25, permette di osservare che tra la fine degli anni settanta e il duemila l'Italia, così come gli altri i Paesi avanzati, registra una caduta significativa della quota dei redditi da lavoro⁵⁰. Dopo il 2000 si manifesta una ripresa continua e prolungata fino al 2012, tale tendenza non comune a tutti i paesi Europei, nel periodo tra il 2008 e 2012 è coerente con la tendenza delle recessioni economiche a causare un aumento ciclico della quota lavoro. Si osserva poi un'ulteriore caduta che sembra arrestarsi nel 2016.

50 - Cfr. ILO e OCSE (2015, p. 6) e, per il periodo 1990-2007, OCSE (2012, pp. 115-116).

Per quanto concerne le cause della prolungata caduta della quota dei redditi da lavoro in Italia, la letteratura economica richiama elementi interpretativi che, alla luce delle specifiche istituzioni del nostro Paese, si integrano con quelli di carattere più generale esposti nell'introduzione di questa Parte.

Alcuni lavori evidenziano tra le possibili spiegazioni il ruolo di alcuni cambiamenti istituzionali che hanno portato alla riduzione della indicizzazione delle retribuzioni all'inflazione (Zenezini, 2004; Levrero e Stirati, 2006; Brandolini e al., 2006).

Altri lavori empirici suggeriscono che l'aumento della disoccupazione complessiva, e l'andamento della occupazione nel settore manifatturiero, storicamente trainante nella contrattazione salariale (Stirati, 2011a) abbiano contribuito a frenare la dinamica delle retribuzioni. Secondo tali studi, proprio nella manifattura, l'intensificazione della concorrenza internazionale, unita alla tendenza all'apprezzamento reale del tasso cambio, hanno esercitato una forte pressione al contenimento dei prezzi e dei salari nominali. Dato il ruolo centrale del comparto manifatturiero nella contrattazione salariale, la moderazione salariale in manifattura ha contribuito a generare, come effetto indiretto, una moderazione salariale nel settore terziario. Tuttavia, nel comparto dei servizi e delle *utilities* la crescita dei prezzi e dei margini di profitto è stata piuttosto sostenuta, e tale dinamica ha contribuito a trainare verso l'alto l'indice dei prezzi al consumo (Levrero e Stirati, 2005; Stirati, 2011a).

Infine, secondo altri studi, a partire dagli anni novanta i processi di privatizzazione, particolarmente vigorosi nel nostro paese, hanno comportato nelle aziende dei settori privatizzati l'emergere di saggi di profitto in linea con quelli registrati nel settore privato dell'economia, con la conseguente caduta della quota di reddito che va al lavoro (Levrero e Stirati, 2005; Torrini, 2016).

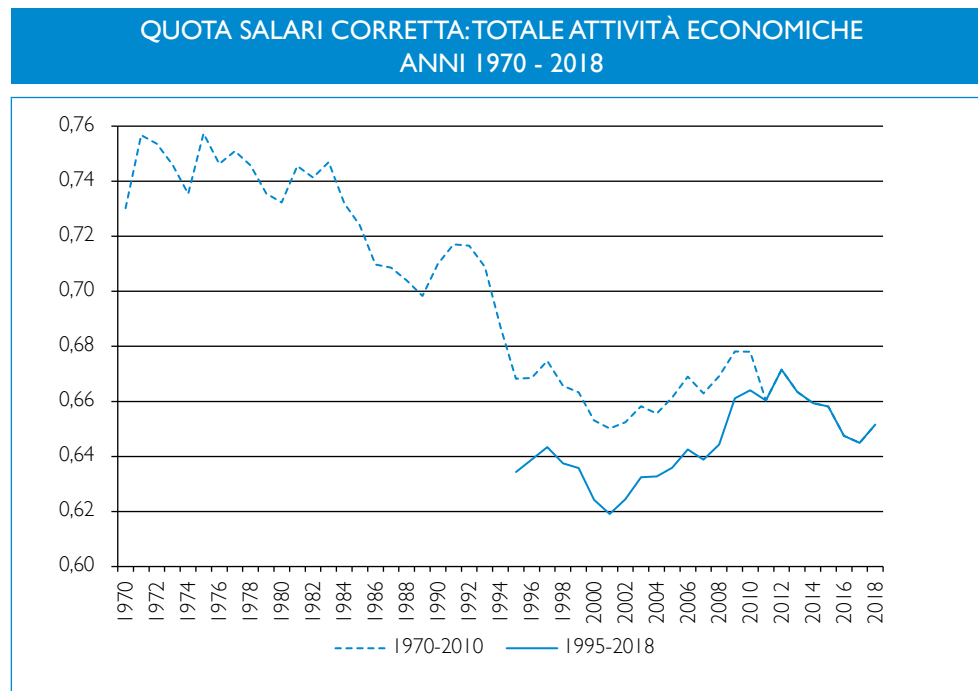
Come già detto, la caduta della quota dei redditi da lavoro nel complesso dell'economia è evidente. Tuttavia, una parte della caduta, come mostrato da alcuni lavori (Torrini, 2016) è legata all'aumento dei redditi derivanti dal patrimonio immobiliare. Questi sono costituiti in larghissima parte dai redditi *puramente figurativi* di mercato degli immobili (per un approfondimento si rimanda al Box 3 dell'appendice di questa parte terza). Al fine di depurare l'analisi da questo elemento, e di considerare l'andamento della distribuzione nel solo settore privato dell'economia⁵¹, di seguito si descrive l'andamento della quota dei redditi al netto del settore pubblico e immobiliare focalizzandosi sul settore privato non agricolo (escluso immobiliare), industria manifatturiera, servizi di rete e finanziari, servizi commerciali e professionali⁵².

51 - Nel settore dei servizi pubblici quali sanità ed istruzione per definizione non vi sono profitti e il valore aggiunto coincide con i redditi da lavoro.

52 - Per la costruzione dei sottosettori si rimanda al Box 2a dell'appendice, mentre nel Box 2b si mostrano le quote occupazionali e di valore aggiunto per ognuno dei quattro macro-settori.

Si noti che nei grafici riportati (Figura 3.25), si fa riferimento a due serie diverse: la prima per il periodo 1970-2010 e la seconda per gli anni 1995-2018⁵³.

Figura 3.25



Fonte: elaborazioni su dati Istat.

Prima di passare all'esame dei dati, è bene notare che vi è distinzione tra redditi da lavoro in termini di potere d'acquisto (cioè in termini dell'indice dei prezzi al consumo) e in termini del prezzo del prodotto (cioè del deflatore del valore aggiunto). I due non necessariamente coincidono, a parità di reddito nominale, perché l'indice dei prezzi al consumo riflette l'andamento dei prezzi (comprensivi dell'imposta sul valore aggiunto) di un paniere di beni, servizi e utenze domestiche che rispecchia la composizione della spesa per consumi delle famiglie, ed ha dunque una composizione diversa da quella della produzione aggregata e, a maggior ragione, settoriale.

Dal punto di vista della contrattazione del salario nominale da parte dei lavoratori, il riferimento è ovviamente l'andamento dell'indice dei prezzi al consumo, rappresentativo del costo della vita, rispetto al quale si vuole mantenere o migliorare il potere d'acquisto. Ma dal punto di vista delle imprese, ciò che è rilevante è il costo del lavoro

53 - Per gli anni più recenti l'Istat ha adottato un nuovo metodo di elaborazione dei dati di contabilità nazionale: come dichiarato dallo stesso istituto statistico, "il quadro informativo delle indagini statistiche si presenta modificato rispetto a quello utilizzato nei conti nazionali sino a marzo 2011", ed in particolare "la revisione delle stime di contabilità nazionale incorpora i nuovi livelli di valore aggiunto e di produzione pro capite delle indagini sui conti delle imprese". Per i dettagli si rimanda alla nota metodologica disponibile sul sito dell'ISTAT al link https://www.istat.it/it/files/2011/11/10/NotaMet_Transizione-NACE_2011_finale_19ott.pdf. Vi è inoltre un'altra differenza da sottolineare, per ciò che riguarda la classificazione settoriale delle varie attività produttive: nel dettaglio, si utilizza per il periodo 1970-2010 la classificazione Nace Rev. 1.1., mentre per il periodo 1995-2018 la classificazione Nace Rev. 2. La principale differenza tra le due aggregazioni riguarda, come si può evincere dal dettaglio dei comparti per ogni settore riportato nel Box 2, la categoria dei servizi commerciali e professionali, che nel primo sotto-periodo non comprende i servizi professionali. Per favorire la comparazione tra le due classificazioni, è possibile consultare le "tabelle di corrispondenza" rese disponibili dalla Commissione europea all'indirizzo https://ec.europa.eu/eurostat/web/nace-rev2/correspondence_tables. Mentre si è optato di riportare entrambe le serie nella stessa figura nei Box di approfondimento le due serie sono raffigurate su due grafici separati.

in termini di prezzo del prodotto⁵⁴. Di conseguenza, se prezzi al consumo e prezzo del prodotto hanno andamenti diversi, può accadere che i lavoratori vedano i loro redditi stagnare o diminuire in termini di potere d'acquisto, mentre crescono dal punto di vista dei costi delle imprese (o viceversa). In quanto segue quindi guardiamo alle dinamiche dei prezzi, quando queste sono rilevanti.

Nel periodo dal 1970 al 2000, il valore aggiunto per addetto del settore privato è cresciuto dell'89%, mentre i redditi da lavoro sono aumentati del 71% in termini di potere d'acquisto e del 75% in termini del deflatore settoriale⁵⁵. Come vedremo più in dettaglio, la caduta della quota dei salari è spiegata dalla generale moderazione salariale e dall'emergere di margini di profitto più elevati nei servizi di rete e finanziari nel periodo caratterizzato dai processi di privatizzazione. Inoltre, dalla metà degli anni ottanta fino alla metà degli anni novanta, la crescita dei prezzi nei servizi commerciali è stata più marcata rispetto agli altri settori e maggiore dell'andamento dei costi per unità di prodotto; di conseguenza la quota dei profitti cresce nel periodo in esame. L'aumento dei prezzi nei servizi commerciali ha contribuito a spingere verso l'alto l'indice dei prezzi al consumo, in particolare rispetto ai prezzi dei prodotti del settore manifatturiero, cosicché le retribuzioni in termini di prezzo del prodotto sono cresciute di più che in termini di potere d'acquisto.

Nel settore privato, invece, si osserva tra la prima metà degli anni settanta e il duemila una caduta della quota salari nell'ordine degli otto punti percentuali. Nel manifatturiero la quota dei redditi da lavoro si riduce di sette punti percentuali circa tra i primi anni del 1970 ed il 1989, per poi presentare ampie fluttuazioni cicliche ma senza un chiaro trend; nei servizi commerciali il calo prosegue sino alla fine degli anni novanta di circa dieci punti percentuali. Più tardi, nel periodo 1992-2004 si osserva la caduta, molto marcata, dal 71% della seconda metà degli anni ottanta al 56% dei primi anni duemila, nei servizi di rete e finanziari. Questo settore⁵⁶ include i comparti che maggiormente hanno risentito delle privatizzazioni e delle trasformazioni in società per azioni di aziende pubbliche. Il deciso aumento della quota dei profitti nei servizi di rete e finanziari si realizza prevalentemente grazie alla riduzione dei redditi reali⁵⁷ (-12% tra il 1992 e il 2004 se si utilizza il deflatore dei prezzi al consumo)⁵⁸. Non emergono, invece in questo settore, differenze nel tasso di crescita della produttività rispetto al decennio precedente, e l'andamento dei prezzi ricalca quello dell'insieme del settore privato.

Per concludere l'analisi di questo periodo occorre sottolineare la forte discontinuità con i decenni precedenti che si verifica nel corso degli anni novanta. Guardando all'insieme del settore privato al netto dell'immobiliare, a partire dal 1993 i redditi da lavoro,

54 - Per comprendere meglio questo punto si consideri che i profitti complessivi sono il complemento a 1 (o a 100) della quota corretta dei redditi da lavoro sul valore aggiunto. Quest'ultima (di seguito indicata come Q) è pari al rapporto tra reddito nominale medio da lavoro dipendente (R_n) e il valore aggiunto a prezzi correnti per addetto (VA/L). Algebricamente: $Q = R_n / (VA/L)$. Dividendo sia R_n che VA per il deflatore del valore aggiunto il rapporto non cambia, e quindi la quota dei redditi da lavoro è pari al rapporto tra reddito medio da lavoro in termini del prezzo del prodotto e produttività. In ultima analisi, è da questi ultimi due termini che dipende l'andamento, speculare, della quota dei redditi da lavoro e di quella dei profitti.

55 - Nel valutare il complesso di questi andamenti va sempre naturalmente tenuto presente che si tratta di valori medi, dietro ai quali può nascondersi una notevole eterogeneità, sia dal lato dei lavoratori che delle imprese.

56 - Che comprende trasporti e comunicazioni, produzione e distribuzione di energia, acqua e gas, credito e assicurazioni.

57 - Sia in termini del deflatore settoriale sia, ed in misura maggiore, in termini dell'indice dei prezzi al consumo.

58 - Per completezza di informazione e di lettura dell'andamento delle quote salario, nel Box 4 sono riportati gli andamenti dei salari medi e della produttività del lavoro, mentre nel Box 5 sono raffigurati gli andamenti dei vari deflatori settoriali e dell'indice dei prezzi al consumo.

in termini di potere d'acquisto, si riducono per tornare nel 2006 al livello del 1992⁵⁹. Dalla metà degli anni novanta anche la produttività del lavoro subisce un repentino rallentamento rispetto ai periodi precedenti. Per quanto riguarda i redditi da lavoro, la frenata segue i cambiamenti intervenuti a partire dal 1992 nella fissazione contrattuale dei salari. Vi sono diversi fattori che concorrono a spiegare il rallentamento della crescita della produttività, che prosegue anche negli anni successivi. Alcuni autori hanno collegato l'anemica crescita della produttività al rigido assetto normativo che ostacolerebbe il sistema produttivo italiano (Scarpetta e al., 2002), alla modesta dimensione aziendale delle imprese (Brandolini and Bugamelli, 2009; Bugamelli e al., 2018), e alla scarsa flessibilità del mercato del lavoro (Ichino e Riphahn, 2005) che potrebbe limitarne l'efficienza allocativa. Altri studiosi, nel commentare il rallentamento della crescita della produttività, hanno sottolineato il ruolo del rallentamento della domanda aggregata (Millemaci e Ofria, 2014), nonché quello della stagnazione dei salari che avrebbe ridotto l'incentivo delle imprese ad innovare: è infatti possibile che la scarsa dinamica salariale possa aver incoraggiato l'adozione di tecniche produttive ad elevata intensità di lavoro, e pertanto gli effetti positivi della flessibilità sull'occupazione (quando raggiunti) sono avvenuti a spese di una minore dinamica della produttività (Sylos Labini, 1999, p. 265).

L'AUMENTO DELLA QUOTA DEL LAVORO: 2000-2018

Negli anni duemila si protrae una sostanziale stagnazione dei redditi da lavoro e della produttività. Tra il 2000 e il 2018, nell'insieme del settore privato, i redditi da lavoro in termini di potere d'acquisto crescono solo del 4%, e nel 2018 tornano allo stesso livello del 2007; la produttività rimane sostanzialmente invariata, mentre i redditi in termini del deflatore settoriale crescono del 12%⁶⁰. In particolare dal 2002 al 2012 si registra un aumento della quota salari, legato soprattutto per la parte finale di questo periodo alla riduzione della produttività nei servizi commerciali e professionali e alla riduzione del livello dei prezzi nell'industria manifatturiera. La crescita della quota del lavoro, soprattutto nel manifatturiero, appare come un fenomeno ciclico, la cui ampiezza e persistenza è legata alla profondità e durata della recessione economica, mentre nel settore dei servizi commerciali questa può riflettere la crescita di lavoro autonomo a basso reddito e basso valore aggiunto, in assenza di occupazioni alternative.

Si analizza di seguito la crescita della quota del lavoro dopo il duemila, che si manifesta pur in un contesto di relativa debolezza contrattuale dei lavoratori. Prima della crisi, la crescita della quota del lavoro nasce dalla combinazione di una crescita moderata dei redditi da lavoro accompagnata da una assenza di crescita della produttività (nel settore privato quest'ultima dapprima diminuisce, per poi tornare solo nel 2006 al valore precedente)⁶¹. Da un punto di vista contabile, questo è il risultato del fatto che in quegli anni l'aumento dell'occupazione supera quello del PIL. Tale circostanza può essere imputabile anche all'emersione di lavoro irregolare, in seguito a particolari provvedimenti

59 - Anche in termini di deflatore del valore aggiunto settoriale tali redditi subiscono un'erosione, sebbene più limitata.

60 - I dati riportati qui e in seguito si basano sulla nuova serie di contabilità nazionale 1995-2018.

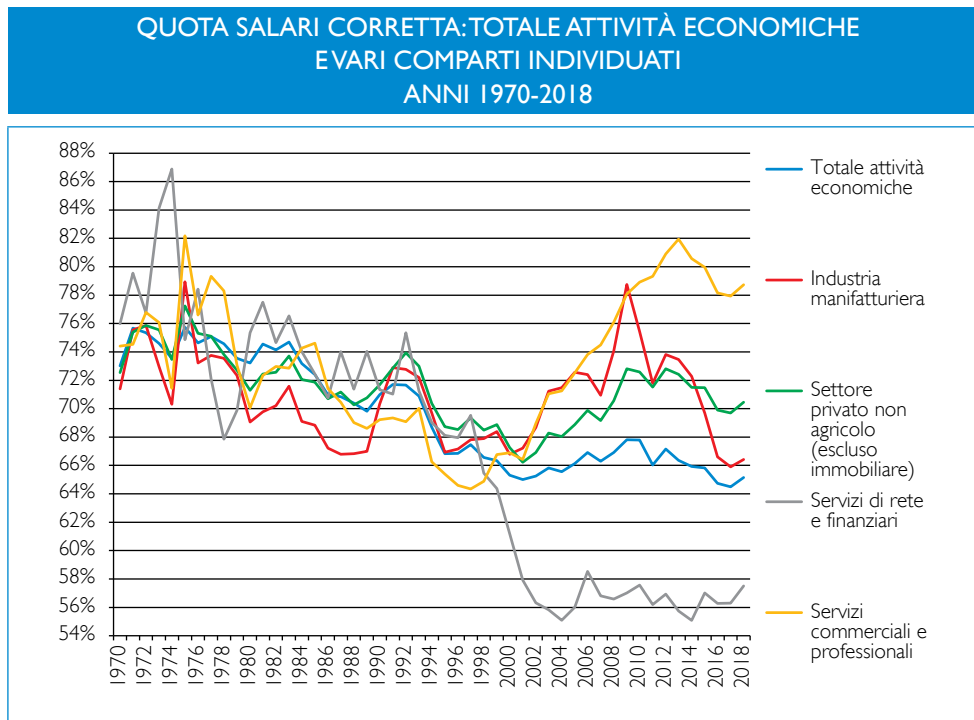
61 - Tra 2000 e 2007 si ha una crescita del potere d'acquisto dei redditi da lavoro di quasi il 4%, mentre il costo del lavoro (in termini del deflatore) cresce del 6,5%.

fiscali ed amministrativi di quegli anni (Cipollone e al., 2004, Di Porto et al 2018)⁶².

Dopo la crisi del 2008, sempre guardando al settore privato, si verifica una caduta della produttività che solo ai giorni nostri recupera i valori pre-crisi. I redditi da lavoro in termini di costo della vita continuano a salire moderatamente sino al 2010⁶³, ma dopo questa data l'indice dei prezzi al consumo (che era rimasto fermo dal 2008) cresce significativamente (+7% tra 2011 e 2013) in concomitanza degli aumenti dell'IVA; questo causa una riduzione del potere d'acquisto dei redditi da lavoro, che solo nel 2017 recuperano il livello che avevano raggiunto nel 2007.

Le dinamiche settoriali risultano in questa fase piuttosto eterogenee: la Figura 3.26 confronta l'andamento della quota salari corretta nei settori considerati e nell'intera economia. Per ragioni di chiarezza grafica, si è evitato di optare per la strategia della 'doppia serie' (come nella Figura 3.25) e si usa qui la serie 1970-2010 per il relativo periodo, mentre per il periodo successivo si fa riferimento alla serie 1995-2018.

Figura 3.26



Fonte: elaborazioni su dati Istat

Nel comparto manifatturiero, a fronte di una moderata dinamica positiva dei redditi in termini di potere d'acquisto (in media, +0,65% annuo tra il 2000 e il 2018), la crescita dei redditi in termini di deflatore settoriale è sostenuta (+1,7% medio annuo a fronte

62 - Si tratta del consistente credito di imposta sulle nuove assunzioni in vigore tra 2001 e 2003 che ha riguardato 500.000 nuovi addetti nel periodo: dati riportati in Cipollone e al. (2004) circa le caratteristiche di età, qualifica e settore lavorativo dei nuovi assunti suggeriscono che in larga misura si potesse trattare di lavoratori già occupati 'in nero'. A questo si aggiunge nel 2003 la 'sanatoria' che ha portato alla regolarizzare di 700.000 immigrati.

63 - Ciò è in parte anche dovuto ad un cambiamento nella composizione della forza lavoro: infatti negli anni immediatamente successivi alla crisi vengono espulsi in misura prevalente i lavoratori più giovani, con contratti a termine, e con retribuzioni mediamente più basse (Istat, 2015, p. 157).

di un incremento medio annuo della produttività del 1,4%). Ciò riflette il fatto che l'incremento dei prezzi nel settore manifatturiero è notevolmente inferiore a quello dell'indice dei prezzi al consumo. Dopo il 2008, la crescita della quota del lavoro in questo settore è principalmente legata alla prolungata caduta dei prezzi che solo nel 2014 tornano al livello del 2007. Dopo il 2014, la ripresa della crescita della produttività e dei prezzi riportano la quota salari a un livello inferiore a quello pre-crisi. Nella manifattura l'aumento della quota dei redditi da lavoro appare dovuto a fenomeni di eccesso di capacità produttiva rispetto alla domanda: tali effetti, che si verificano normalmente nelle recessioni, sono stati in questa fase particolarmente protratti in conseguenza della profondità della recessione stessa.

Nel settore dei servizi di rete e finanziari la forte riduzione della quota del lavoro registrata a partire dagli anni novanta si stabilizza negli anni duemila. Dopo il duemiladieci tuttavia tale stabilità è associata alla caduta sia della produttività che dei redditi da lavoro (-5%).

Nel settore dei servizi commerciali e professionali la crescita della quota del lavoro dopo il duemila è determinata da un crollo continuo e significativo della produttività (-17% tra 2000 e 2012, per poi recuperare solo in misura limitata il terreno perduto) a fronte di una crescita moderata del costo del lavoro sia in termini di deflatore settoriale che di potere d'acquisto (+0,4% medio annuo dopo il 2000). La caduta persistente del valore aggiunto per addetto in questo settore, che inizia già molto prima della crisi, suggerisce che il settore dei servizi è tornato ad assorbire lavoro autonomo (incluse le partite IVA delle collaborazioni coordinate) a basso valore aggiunto e a basso reddito in assenza di occupazioni alternative, come già accaduto in passato (Pariboni e Tridico, 2019).

LA QUOTA DEL LAVORO E LA CONCENTRAZIONE DELLE IMPRESE NEL MERCATO: ALCUNE EVIDENZE CON MICRO DATI

Solitamente l'analisi della quota del lavoro viene portata a termine utilizzando i dati di contabilità nazionale. Tuttavia, recentemente vi sono stati lavori che hanno anche valorizzato dati di bilancio a livello di singola impresa. Tale approccio micro, complementare all'approccio macro, è di interesse per analizzare come la dinamica macroeconomica possa dipendere da fenomeni legati alla eterogeneità di impresa e quindi alle caratteristiche della stessa. Seguendo questo approccio, Autor et al. (2017) mostrano come specifici tipi di impresa, con quota del lavoro relativamente più bassa, stiano diventando sempre più grandi, e conseguentemente alcuni mercati stiano diventando sempre più concentrati contribuendo, in tal modo, alla riduzione della quota lavoro.

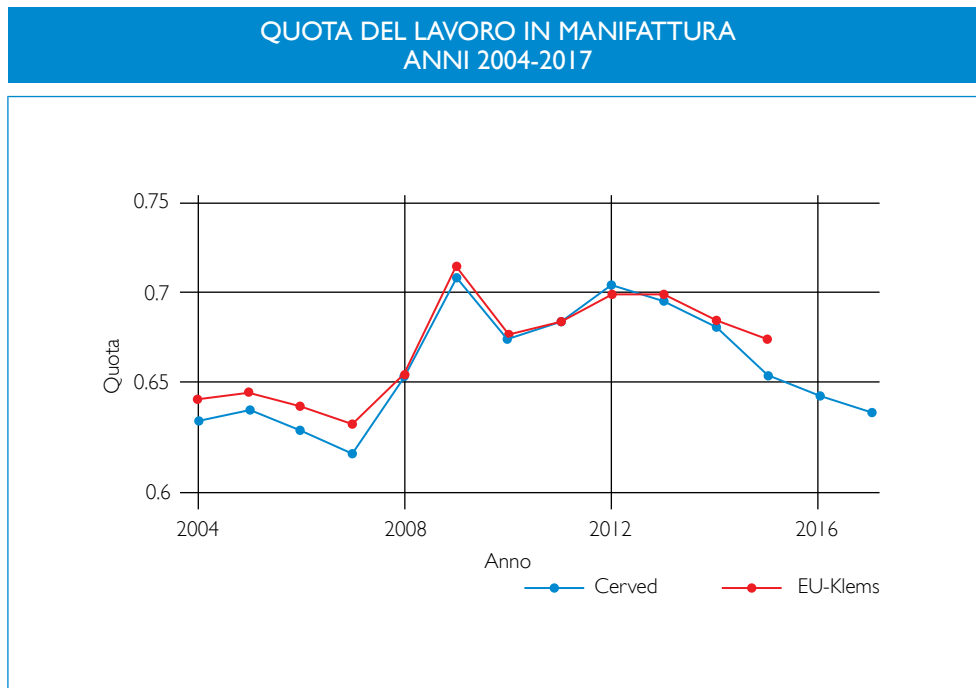
In questo paragrafo presentiamo due tipi di analisi: nella prima, puramente descrittiva, si verifica se alcune caratteristiche d'impresa come la dimensione o la redditività possono spiegare il livello della quota del lavoro in Italia. Nella seconda parte dell'analisi, si vuole testare se l'aumento di concentrazione di mercato è associata ad un declino nella quota del lavoro.

Per questa analisi viene utilizzata la banca dati Cerved, in combinazione con i dati Inps. La prima fonte contiene un ricco set di informazioni riguardo ai bilanci delle imprese.

La banca dati copre la popolazione di società di capitali, con o senza dipendenti, per il periodo 2004-2017. Di seguito si utilizzano solo le imprese che sono presenti sia in Cerved che in Inps, ovvero le società di capitali con almeno un dipendente.

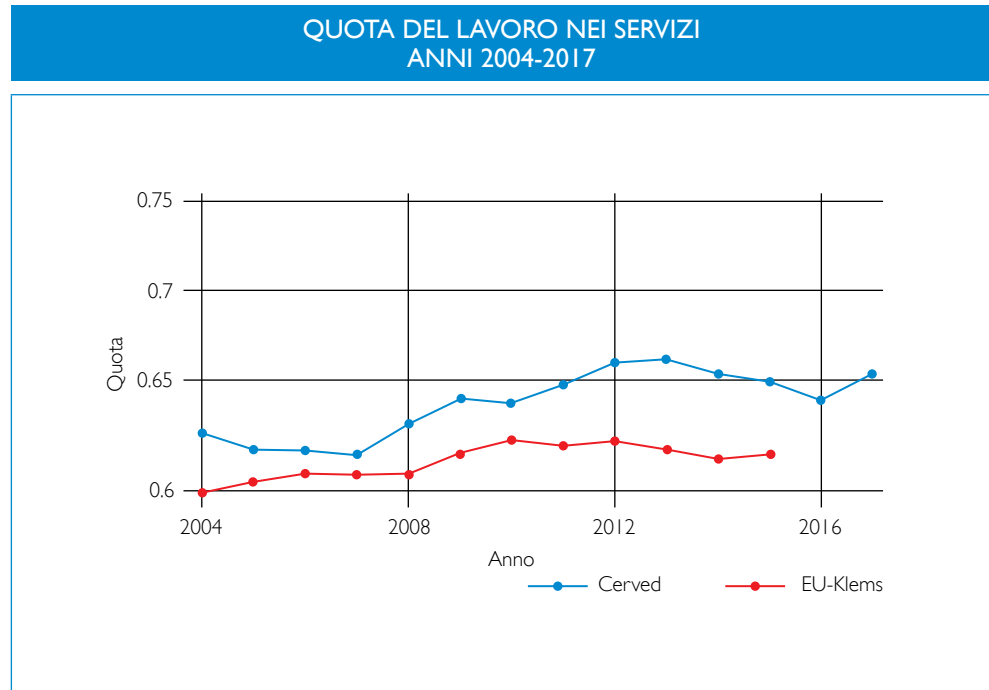
In prima istanza si cerca di capire se i dati micro siano in grado di riprodurre i trend derivati utilizzando i dati aggregati già mostrati nelle altre sezioni della Parte terza al fine di dare omogeneità e comparabilità tra le varie parti della nostra analisi. Nelle Figure 3.27 e 3.28 vengono riportate le serie storiche per la quota del lavoro aggregata⁶⁴ calcolata con dati Cerved e con dati EU-KLEMS, rispettivamente nella manifattura e nei servizi. Visto che la maggior parte delle imprese in manifattura sono società di capitali, la serie storica Cerved riproduce bene sia il livello che l'andamento del dato aggregato. Lo stesso non può essere detto per i servizi, dove esiste una forte componente di società di persone che il dataset Cerved non contiene. In considerazione di tale evidenza, in quello che segue, ci si focalizza esclusivamente sul settore manifatturiero. Guardando tale settore si notano tre momenti distinti: un trend leggermente decrescente dal 2005 fino agli anni della crisi; un forte aumento negli anni di crisi; un trend fortemente decrescente dal 2012 in poi. La crescita della quota del lavoro durante la crisi è dovuta al fatto che nel 2008 il valore aggiunto cominciava a calare mentre il costo del lavoro continuava a crescere; nel 2009 sia il valore aggiunto che il costo del lavoro decrescevano ma il primo scendeva in maniera più consistente.

Figura 3.27



⁶⁴ - La quota del lavoro aggregata per un dato settore o gruppo di imprese in un dato anno è calcolata dividendo la somma della massa salariale delle imprese selezionate per la somma del valore aggiunto operativo per le medesime imprese.

Figura 3.28

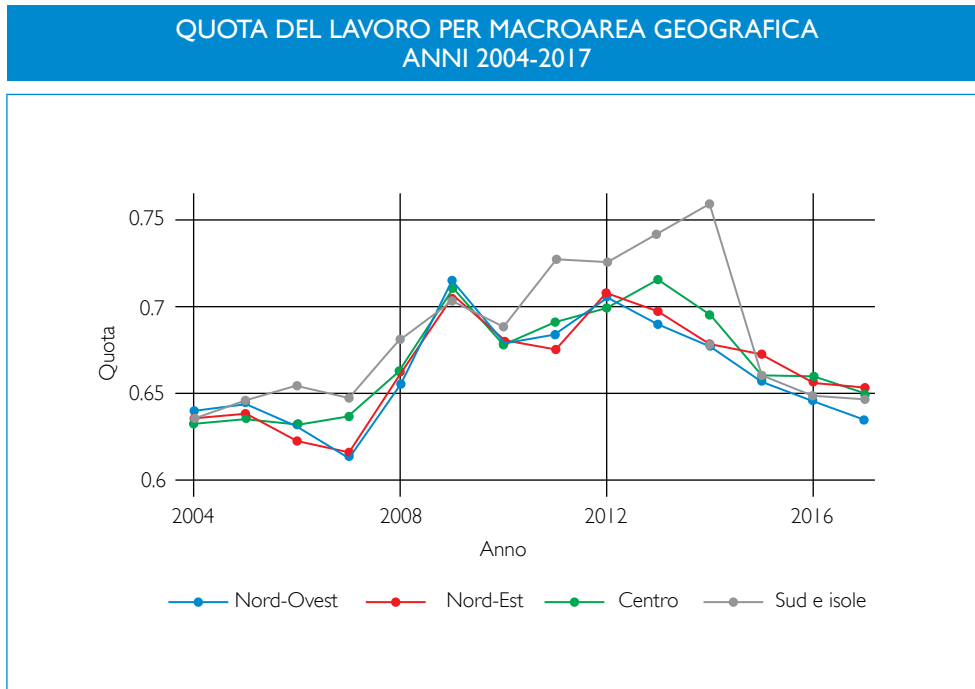


L'impressione generale che si trae dal settore dei servizi è diversa. La quota del lavoro è sempre inferiore rispetto a quella manifatturiera, e il trend è crescente durante tutto il periodo, indipendentemente dalla serie analizzata (Cerved o EU-KLEMS). L'effetto crisi è simile a quello manifatturiero.

Focalizzandosi sul settore manifatturiero, ci si chiede in prima istanza se livelli o andamenti nella quota del lavoro differiscano per caratteristiche d'impresa. Consideriamo tre caratteristiche: l'area geografica, la dimensione aziendale e la redditività (quest'ultima misurata come *returns on assets* – ROA), una variabile già disponibile nella fonte Cerved.

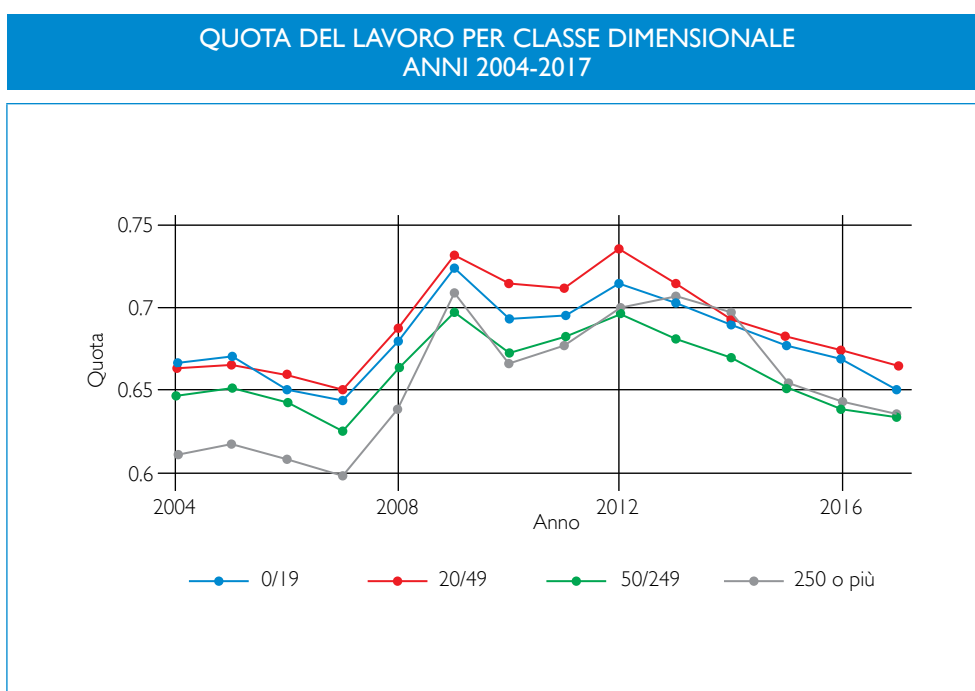
La Figura 3.29 riporta la quota del lavoro aggregata in ogni anno per quattro macro aree geografiche (Nord-ovest, Nord-est, Centro, Sud e Isole) all'interno della manifattura. Come si può vedere, una volta controllato per il macro-settore (manifattura) non esistono sostanziali differenze né in termini di livelli né in termine di andamento tra aree. Le quattro serie riproducono bene gli andamenti della serie complessiva. Inoltre, nel Sud e nelle Isole si nota un aumento particolarmente pronunciato della quota del lavoro durante gli anni di crisi.

Figura 3.29



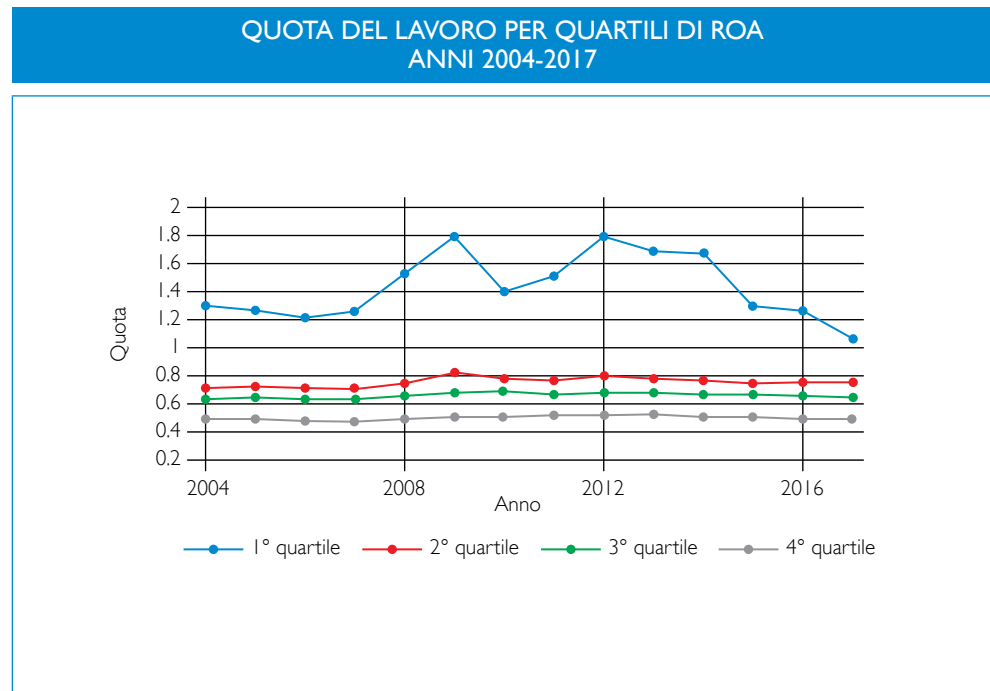
La Figura 3.30 mostra gli andamenti della quota del lavoro dividendo le imprese in ogni anno per classe dimensionale. Come per la macro-area geografica, non si notano sostanziali differenze all'interno della manifattura, soprattutto in termine di andamento temporale. Anche se non sempre verificata, si nota una relazione negativa tra la dimensione aziendale e la quota del lavoro in termini di livello. Le aziende più grandi sembrano avere quote del lavoro più basse, anche se di pochi punti percentuali.

Figura 3.30



Nella Figura 3.31 le imprese sono divise per quartili di redditività, misurata con l'indice ROA - come *returns on assets*. Si nota una netta relazione inversa tra il livello della quota del lavoro e la redditività. Le aziende più profittevoli hanno una quota del lavoro notevolmente più bassa⁶⁵.

Figura 3.31



Questo ultimo grafico, è forse il più interessante, ed è in linea con l'idea che il calo aggregato nella quota del lavoro provenga da un gruppo particolare di imprese, ad altissima redditività, che nel tempo sta acquisendo sempre più quote di mercato. Nel loro recente lavoro, Autor et al. (2017) propongono un modello teorico dove l'eterogeneità di impresa e caratteristiche tecnologiche del mercato permettono a pochi attori di ottenere la maggior parte delle vendite del settore (*"winner-takes-it-all markets"*)⁶⁶. Il modello predice una relazione negativa tra redditività aziendale (riflessa in dimensione aziendale) e quota del lavoro. Empiricamente gli autori hanno mostrato che quei settori che hanno visto un maggiore aumento di concentrazione di quote di mercato nelle mani di poche imprese hanno anche visto un maggior declino della quota del lavoro. In ciò che segue si utilizzano i dati Cerved e Inps per verificare questa ipotesi nel caso italiano. In linea col lavoro sovra citato, si misura la concentrazione nel mercato come il cambio di quota delle vendite detenuta dai primi quattro leader di mercato⁶⁷.

⁶⁵ - Per l'insieme di imprese nel primo quartile di redditività, la massa salariale aggregata supera il valore aggiunto aggregato, motivo per cui la quota del lavoro è maggiore di uno. Imputare un valore aggiunto almeno pari al costo del lavoro per le singole imprese con quota del lavoro maggiore di uno non cambia qualitativamente i risultati.

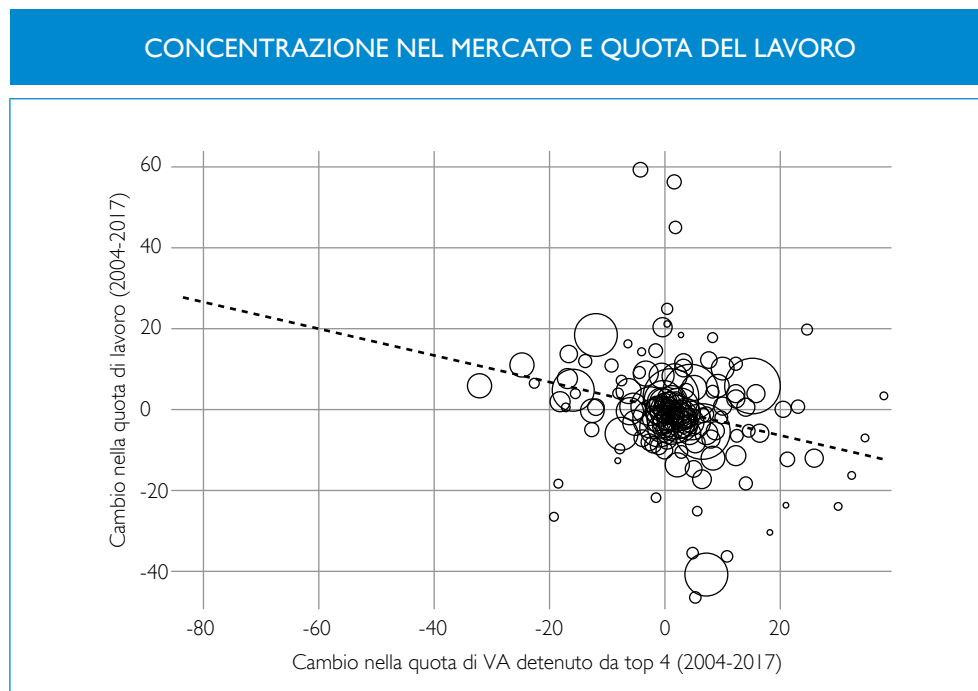
⁶⁶ - Si pensi ai mercati basati su piattaforme internet come l'intrattenimento, alle imprese del settore della logistica come Amazon.

⁶⁷ - I risultati sono robusti all'utilizzo della quota detenuta dai primi 20 leaders.

La Figura 3.32 mostra una forte correlazione negativa tra il cambio della concentrazione e il cambio nella quota del lavoro durante il periodo 2004-2017. Ogni cerchio indica un settore a quattro cifre e la grandezza del cerchio è proporzionale alla quota di valore aggiunto di quel settore nel totale della manifattura. Un'analisi di regressione mostra che ad ogni punto percentuale di aumento della concentrazione di mercato è associato un declino della quota del lavoro di mezzo punto percentuale⁶⁸.

Pur con le dovute cautele nel comparare mercati così diversi e pur rilevando che le dinamiche nella crescita della concentrazione che ha determinato grandi cambiamenti nell'economia americana non può essere riportata in maniera diretta al caso italiano, si ritiene importante sottolineare che anche per il caso della manifattura italiana è possibile dimostrare come una delle determinanti del calo della quota lavoro sia la crescita di concentrazione nel mercato di alcune specifiche imprese.

Figura 3.32



68 - Stimiamo un modello di regressione lineare in differenze lunghe (2004-2017) a livello di settore a 4-digit, con effetti fissi di settore a 2-digit. Il coefficiente di interesse è di -0.466^{***} (errori 'clusterizzati' a livello di settore 2-digit). Le regressioni sono pesate per la quota di valore aggiunto del settore nel totale della manifattura nel 2004.

CONCLUSIONI

La Parte terza fornisce un contributo alla comprensione delle dinamiche, nel contesto italiano, della distribuzione personale dei redditi da lavoro e dell'andamento della quota del lavoro.

Per quanto riguarda la distribuzione personale dei redditi da lavoro, sfruttando la ricchezza degli archivi Inps si ricostruisce la dinamica temporale per gli ultimi 50 anni di storia italiana, dal 1974 al 2017. L'analisi mostra come vi sono profonde differenze se si analizzano i redditi annuali o i redditi settimanali dei *full time*. Ciò suggerisce come, nel tempo, la frammentarietà dei rapporti di lavoro e l'incidenza dei lavori *part time* abbiano giocato un ruolo più rilevante rispetto alle variazioni dei salari orari, salari che, soprattutto a seguito delle riforme della contrattazione di inizio anni novanta, sono rimasti tendenzialmente stabili in termini reali. Anche per quanto riguarda l'andamento degli indici di disuguaglianza si notano dinamiche importanti fino agli anni novanta, e poi una sostanziale stabilità in aggregato. L'analisi della dinamica dei percentili sui redditi annuali mostrano inoltre chiaramente come i bassi percentili, decimo e venticinquesimo, siano stati decisamente penalizzati negli ultimi quindici anni, anche a causa della crisi economica.

Per quanto riguarda le differenze fra gruppi di lavoratori, viene confermata la divergenza territoriale in termini di salari negli ultimi decenni del Sud rispetto al resto del Paese. Inoltre, il Sud registra anche livelli di disuguaglianza interni più elevati rispetto alle altre regioni. Si conferma anche il deterioramento della situazione nel mercato del lavoro dei giovani rispetto alle altre classi di età.

Analizzando gli archivi dei professionisti e dei collaboratori in gestione separata, si dimostra che i primi sono caratterizzati da redditi decisamente superiori ai dipendenti, mentre i secondi da redditi minori. Inoltre, per entrambi i gruppi si registrano livelli di disuguaglianza decisamente più elevati di quelli relativi ai lavoratori dipendenti. Una delle principali spiegazioni dei diversi livelli di disuguaglianza risiede probabilmente nella presenza, per i lavoratori dipendenti, della contrattazione collettiva che riesce a contenere la dispersione salariale.

Un contributo originale del rapporto risiede nell'aggregare alcune informazioni dai diversi archivi per meglio comprendere le dinamiche e la composizione di gruppi di lavoratori di interesse nel dibattito internazionale. Ad esempio, per quanto riguarda i *working rich*, definiti come i lavoratori che guadagnano cinque volte il reddito mediano annuale (calcolato sul lavoro dipendente privato), si evince che quasi il 50% dei lavoratori appartenenti a questo gruppo proviene dai lavoratori dipendenti, il 22,2% dai professionisti, il 18,8% dai dipendenti pubblici e il restante 9,2% dai collaboratori. Prendendo l'universo di coloro che guadagnano più di dieci volte il reddito mediano si mostra un aumento della quota del lavoro dipendente (circa il 53%) e dei professionisti (39%), a scapito dei lavoratori nel pubblico impiego (8,5%).

Sempre sul tema dell'andamento nel tempo della distribuzione personale del reddito si presentano alcuni approfondimenti su argomenti ampiamente dibattuti negli ultimi anni in letteratura. Un tema preso in considerazione è quella della dinamica temporale dei cosiddetti *top earners*, cioè lavoratori nei percentili più alti della distribuzione.

Il fatto di poter calcolare i percentili sull'universo dei lavoratori dipendenti permette di poter arrivare ad un livello di dettaglio che non può essere ottenuto con dati provenienti da indagini campionarie. Si conferma un aumento, anche se relativamente modesto, della soglia per entrare nel top 1% dei redditi dei lavoratori dipendenti, ma è interessante notare come è decisamente più importante l'aumento della soglia per entrare nel top 0,1% e soprattutto nel top 0,01%: per questo ultimo valore la soglia aumenta da 220.000 euro nel 1978 a 533.000 euro nel 2017 (+242%). In generale queste analisi migliorano in modo significativo la comprensione di alcuni fenomeni per il caso italiano. Con altre banche dati non altrettanto ricche si poteva soltanto notare un aumento del top 1%, ma in modo decisamente più contenuto rispetto ad altri paesi sviluppati. Attraverso i dati Inps possiamo notare come l'aumento dei *top earners* in Italia abbia avuto luogo soprattutto su porzioni molto circoscritte della forza lavoro, appunto lo 0,1% e lo 0,01%, e comunque si evidenzia un tasso di crescita dei salari che cresce positivamente lungo la distribuzione dei percentili. Un altro interessante contributo inerente i *top earners* riguarda la localizzazione nel territorio. Si mostra che sussiste una fortissima concentrazione geografica, con il 42% (54%) dei top 0.1% (0.01%) che lavora nella provincia di Milano, seguita a distanza da Roma (15% dello 0.01% e 16% dello 0.1%).

In un altro approfondimento si mostra che la dinamica dei differenziali è in larga misura riconducibile alle caratteristiche delle imprese e al processo di selezione nelle imprese di lavoratori di un certo tipo. Ciò suggerisce che nel mercato del lavoro operino meccanismi non concorrenziali in grado di generare premi salariali d'impresa. Questi, a loro volta, influenzano il meccanismo di selezione dei lavoratori nelle imprese, con il risultato che i lavoratori ad alto potenziale salariale tenderanno a selezionarsi in imprese che pagano i premi più elevati. Si osservano differenze in termini di genere e qualifica professionale (operai e impiegati), con un ruolo maggiore della componente di impresa per gli operai. Inoltre, si mostra come, sebbene la relazione tra salari e produttività non sia cambiata nel corso dell'ultimo decennio, vi sono state due importanti tendenze sottostanti. Da una parte, i lavoratori più qualificati tendono ad essere più spesso occupati nelle imprese migliori sotto il profilo della produttività (effetto '*sorting*'); ciò sembra suggerire maggiore dinamicità del mercato del lavoro e un più stretto legame tra competenze dei lavoratori, salari e performance delle imprese. D'altro canto, però, nel tempo si è assistito ad una riduzione della cosiddetta *rent-sharing*, cioè la tendenza delle imprese con valore aggiunto per lavoratore maggiore a pagare salari più elevati.

Per quanto riguarda invece l'analisi sulla quota dei salari dagli anni settanta ad oggi, si mostra come ci sia stata una generalizzata caduta nel trend della quota dei salari in Italia, principalmente riscontrabile in due periodi, dagli anni settanta al duemila e poi successivamente a partire dalla crisi alla fine del 2008. Ciò resta vero anche quando si corregge la quota di capitale dai redditi immobiliari, in particolare i fitti figurativi. I motivi principali che possono spiegare questa caduta sono molteplici. Da un lato quelli peculiari del caso italiano: i cambiamenti dovuti all'accordo sul costo del lavoro dei primi anni novanta che hanno portato ad una riduzione dell'indicizzazione delle retribuzioni all'inflazione; la caduta dell'occupazione nel settore manifatturiero, un settore tipicamente leader nelle relazioni industriali, che anche a causa della maggior competizione internazionale ha contribuito a frenare la dinamica delle retribuzioni;

i processi di privatizzazione degli anni Novanta che hanno portato ad un aumento della quota di profitto con una conseguente riduzione della quota lavoro. Dall'altro quelli più generali legati ai cambiamenti del progresso tecnologico caratterizzato negli anni più recenti dall'utilizzo massivo delle tecnologie informatiche e dall'automazione. Tali cambiamenti in un contesto più globalizzato hanno portato alla adozione di tecniche di organizzazione aziendale che non sempre favoriscono la crescita della quota lavoro come l'*outsourcing* e l'*offshoring*. Inoltre, va ricordato il ruolo della finanza, la mobilità dei capitali finanziari limita la possibilità di tassare i redditi finanziari riducendo lo spazio per le politiche fiscali dei singoli paesi. Il peso crescente della finanza e il sistema di incentivi e di retribuzioni dei manager favorisce pratiche di management orientate verso obiettivi di breve periodo che comprime la possibilità di investimenti produttivi.

A tale caduta si associa comunque un contesto in cui vi è ampia eterogeneità settoriale. Con particolare riferimento agli anni dopo il duemila si riscontrano trend molto diversi nella crescita della quota da lavoro, ad esempio i servizi di rete e finanziari subiscono una contrazione significativa fino al 2004 seguita da un periodo di stagnazione. Invece i servizi commerciali e professionali mostrano un trend crescente e costante fino al 2013, dovuto comunque al ruolo che il settore dei servizi gioca nell'assorbire il lavoro autonomo in un contesto di continua decrescita della produttività. Le manifatture subiscono comunque la contrazione più evidente a partire dalla grande recessione.

La dinamica della quota del lavoro è anche analizzata utilizzando dati di impresa di fonte Cerved al fine di verificare se alcune caratteristiche d'impresa come la dimensione o la redditività possano spiegare il livello e la dinamica della quota del lavoro in Italia. L'analisi evidenzia che fra le varie caratteristiche di impresa utilizzate l'unica che mostra una relazione netta con l'andamento della quota del lavoro è la redditività (misurata attraverso il ROA): imprese più produttive sono associate a inferiore quota del lavoro.

Si mostra inoltre che l'aumento della concentrazione della quota di mercato è negativamente associata alla dinamica della quota del lavoro: settori caratterizzati da un aumento della concentrazione delle vendite in poche imprese sono caratterizzati da una minore quota del lavoro, in linea con l'evidenza trovata per gli USA (Autor et al., 2017).

Riferimenti bibliografici

- Abowd, J.M., Kramarz, F. e Margolis, D.N. (1999). High Wage Workers and High Wage Firms. *Econometrica, Econometric Society*, vol. 67(2): 251-334.
- Acemoglu, D. (2002). Technical change, inequality, and the labor market. *Journal of economic literature*, 40 (1): 7-72.
- Acemoglu, D. e Autor, D. (2011). Skills, Tasks and Technologies: Implications for Employment and Earnings. in Ashenfelter, O., Card, D. (eds), *Handbook of Labor Economics* Volume 4, Elsevier.
- Acemoglu, D. e Robinson, J.A. (2015). The Rise and Decline of General Laws of Capitalism. *Journal of Economic Perspectives*, 29 (1): 3-28.
- Alvaredo F., Atkinson A. B., Piketty T. e Saez E (2013). The Top 1 Percent in International and Historical Perspective. *Journal of Economic Perspectives* 27(3): 3-20.
- Atkinson, A., Casarico, A. e Voitchovsky, S (2018). Top Incomes and the Gender Divide. *The Journal of Economic Inequality* 16(2): 225-256.
- Atkinson, A.B. (2009). Factor shares: the principal problem of political economy?. *Oxford Review of Economic Policy*, 25 (1): 3-16.
- Atkinson, A.B. (2015). *Disuguaglianza. Che cosa si può fare*, Raffaello Cortina Editore, Milano.
- Autor, D. H., Katz, L. F. e Krueger, A. B. (1998). Computing inequality: have computers changed the labor market?. *The Quarterly journal of economics*, 113(4): 1169-1213.
- Autor, D.H., Levy, F. e Murnane, J. (2003). The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration. *The Quarterly Journal of Economics*, 118(4): 1279-1333.
- Autor, D.H., Dorn, D., Katz, L.F., Patterson, C. e Van Reenen, J. (2017). Concentrating on the Fall of the Labor Share. *American Economic Review: Papers & Proceedings*, 107(5): 180-185.
- Baccaro L. e Howell, C. (2011). 'A common Neoliberal Trajectory: the transformation of industrial relations in advanced capitalism', *Politics & Society* 39 (4) 521-563.
- Baldini M. e Toso S. (2009). *Disuguaglianza, povertà e politiche pubbliche*, Il Mulino, Bologna.
- Barba, A. e Pivetti, M. (2009). Rising Household Debt: Its Causes and macroeconomic Implications-A Long Period Analysis. *Cambridge Journal of Economics*, 33 (1): 113-137.
- Belloc, M., Naticchioni, P e Vittori, C. (2018). Urban Wage Premia, Cost of Living, and Collective Bargaining. *Workinps Discussion Paper* n.13.
- Bengtsson, E. e Waldenström, D. (2018). 'Capital Shares and Income Inequality: Evidence from the Long Run', *The Journal of Economic History*, 78 (3): 712-743.
- Blaug, M. (1996). *Economic Theory in Retrospect*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Bingley, P. e Cappellari, L. (2018). Workers, Firms and Life Cycle Wage Dynamics, *Workinps Paper* no. 11.
- Blanchet, T., Chancel, L. e Gethin, A. (2019). How Unequal is Europe? Evidence from Distributional National Accounts. *WID.world Working Paper* 2019/6.

- Boeri, T., Ichino, A., Moretti, E. e Posch, J. (2019). Wage Equalization and Regional Misallocation: Evidence from Italian and German Provinces'. *CEPR WP*. No. DPI 3545.
- Borjas, G.J. e Ramey, V.A. (1995). Foreign competition, market power, and wage inequality. *The Quarterly Journal of Economics*, 110 (4): 1075-1110.
- Boschini, A., Gunnarsson, K. e Roine, J. (2017). Women in Top Incomes: Evidence from Sweden 1974-2013. *IZA Discussion Paper* No. 10979
- Brandolini A., Casadio, P. Cipollone M. e Magnani M. (2007). Employment growth in Italy in the 1990s: institutional arrangements and market forces. in Acocella, N. e Leoni, R. (eds.), *Social Pacts, Employment and Growth*, Routledge: Londra.
- Brandolini, A. e Bugamelli, M. (eds.) (2009). *Rapporto sulle tendenze nel sistema produttivo italiano*. Banca d'Italia, Occasional Papers, n. 45.
- Bugamelli, M. e Lotti, F. (eds.) (2018). *Productivity growth in Italy: a tale of a slow-motion change*. Banca d'Italia, Occasional Papers, n. 442.
- Card, D., Heining, J. e Kline, P. (2013). Workplace Heterogeneity and the Rise of West German Wage Inequality. *Quarterly Journal of Economics*, 128: 967-1015.
- Casarico, A. e Lattanzio, S. (2019). What Firm Do: gender Inequality in Linked Employer – Employee Data. *WorkInps Paper*, No. 24
- Checchi, D. e García-Peñalosa, C. (2010). Labour Market Institutions and the Personal Distribution of Income in the OECD. *Economica*, 77 (307): 413-450.
- Cipollone P., De Maria A. e Guelfi A. (2004). Hiring incentives and labour force participation in Italy. *Giornale degli Economisti e Annali di Economia*, 63 (2): 161-203.
- Colantone, I., Matano A e Naticchioni, P. (2018). New Imported Inputs, Wages and Worker Mobility. IREA Working Papers, no. 201807
- Commissione Europea (2007). The labour income share in the European Union. in *Employment in Europe*, Brussels, European Commission: 237-72.
- Commissione Europea (2008). Income inequality and wage share: Patterns and determinants. Directorate General for Economic and Financial Affairs: 31-44.
- Cowell, F. (1995). *Measuring Inequality*, Prentice Hall Publisher, Harvester.
- Cynamon, B.Z. e Fazzari, S.M. (2008). Household Debt in the Consumer Age: Source of Growth--Risk of Collapse. *Capitalism and Society*, 3 (2): 1-32.
- Cynamon, B.Z. e Fazzari, S.M. (2015). Rising inequality and stagnation in the US economy. *European Journal of Economics and Economic Policies: Intervention*, 12 (2): 170-182.
- Dauth, W., Findeisen, S., Moretti, E. e Suedekum, S. (2019). Matching in Cities. *Mimeo*.
- Denk, O. (2015). Who are the top 1% earners in Europe?. OECD Economics Department Working Papers, No. 1274.
- Devicienti, F., Fanfani, B. e Maida, A. (2019). Collective Bargaining and the Evolution of Wage Inequality in Italy. *British Journal of Industrial Relations*, London School of Economics, vol. 57(2): 377-407.
- Devicienti, F., Maida, A. e Pacelli, L. (2008). The Resurrection of the Italian Wage Curve. *Economics Letters* 98(3): 335-341.

- Di Porto, E., Martino, E. M. e Naticchioni, P. (2018) Back to Black: the impact of regularizing migrant workers. *WorkInps paper* No. 17.
- Feenstra, R.C. e Hanson, G.H. (1996). Globalization, Outsourcing, and Wage Inequality. *The American Economic Review*, 86 (2): 240-245.
- Firpo, S.P., Fortin, N. M. e Lemieux, T. (2018) Decomposing Wages Distributions Using Recentered Influence Function Regression. *Econometrics*, 6(2), 28.
- Fondo Monetario Internazionale (2007). *World economic outlook. Spillovers and cycles in the global economy*, Washington, DC, International Monetary Fund, consultabile al link <http://www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2007/01/pdf/text.pdf>.
- Fortin, N. M., Bell, B. e Böhm, M. (2017). Top Earnings Inequality and the Gender Pay Gap: Canada, Sweden, and the United Kingdom. *Labour Economics* 47(C): 107-123.
- Francesse, M. e Mulas-Granados, C. (2015). Functional Income Distribution and Its Role in Explaining Inequality. *IMF Working Paper* WP/15/244.
- Glyn, A. (2009). Functional Distribution and Inequality. in Salverda, W., Nolan, B., Smeeding, T.M. (eds.), *Oxford Handbook of Economic Inequality*, Oxford University Press. Oxford.
- Gollin, D. (2002). Getting income shares right. *Journal of political Economy*, 110(2): 458-474.
- Goos, M., Manning, A. e Salomons, A. (2009). Job Polarization in Europe. *American Economic Review*, 99(2): 58-63
- Guvenen, F., Kaplan, G. e Song, J. (2014). The Glass Ceiling and The Paper Floor: Gender Differences among Top Earners, 1981-2012. *NBER Working Papers* 20560, National Bureau of Economic Research.
- Herzer, D. e Vollmer, S. (2012). Inequality and growth: evidence from panel cointegration. *The Journal of Economic Inequality*, 10 (4): 489-503.
- Ichino, A. e Riphahn, R.T. (2005). The Effect of Employment Protection on Worker Effort: Absenteeism during and after Probation. *Journal of the European Economic Association*, (3) 1: 120-143.
- ILO e OCSE (2015). The Labour Share in G20 Economies. Report preparato per l'Employment Working Group del G20, Antalya, 26-27 febbraio 2015.
- ILO, FMI, OCSE e Banca Mondiale (2015). Income inequality and labour income share in G20 countries: Trends, Impacts and Causes. Report preparato per l'incontro congiunto dei ministri del Lavoro e delle Finanze dei paesi del G20, Ankara, 3-4 settembre 2015.
- ISTAT (2015). *Rapporto Annuale*, Roma.
- Jacobson, M. e Occhino, F. (2012). Labor's Declining Share of Income and Rising Inequality. *Economic Commentary*, Federal Reserve Bank of Cleveland, September issue.
- Jenkins S. (1995). Accounting for Inequality Trends: Decomposition Analyses for the UK, 1971-86. *Economica*, vol. 62: pp. 29-63.
- Katz, L. F. (1999). Changes in the wage structure and earnings inequality. *Handbook of labor economics* Vol. 3: 1463-1555, Elsevier.
- Kohler, K., Guschanski, A. e Stockhammer, E. (2018). The impact of financialisation on the wage share: a theoretical clarification and empirical test. *PKES Working Papers*, Post-Keynesian Economics Society.

- Krueger, A. B. (1999). Measuring labor's share. *American Economic Review*, 89(2): 45-51.
- Krugman, P. (2008). *La coscienza di un liberal*, Laterza: Bari.
- Kumhof M. e Ranciere, R. (2010). Inequality, Leverage and Crises. *IMF Working Paper*, WP/10/268.
- Lazonick, W. (2014). Profits without prosperity. *Harvard Business Review*, 92(9): 46-55.
- Lazonick, W. e O'Sullivan, M. (2000). Maximizing Shareholder Value: A New Ideology for Corporate Governance. *Economy and Society*, 29 (1): 13-35.
- Levrero E.S. e Stirati A. (2005). Distribuzione del reddito e prezzi relativi in Italia 1970-2002. *Politica Economica*, 21 (3): 401-433.
- Levrero E.S. e Stirati A. (2006). The influence of unemployment, productivity and institutions on real wage trends: the case of Italy 1970-2000. in Hein, E., Heise, A. e Truger, A. (eds.), *Wages, employment, distribution and growth – International Perspectives*, Palgrave Macmillan: Basingstoke.
- Manacorda, M. (2004). Can the Scala Mobile Explain the Fall and Rise of Earnings Inequality in Italy? A Semiparametric Analysis, 1977-1993. *Journal of Labor Economics* 22(3): 585-614.
- Millemaci, E. e Ofria, F. (2014). Kaldor-Verdoorn's law and increasing returns to scale: A comparison across developed countries. *Journal of Economic Studies*, 41 (1);, 140-162.
- Naticchioni P, Raitano M. e Vittori C. (2016). La Meglio Gioventù: Earnings Gaps across Generations and Skills in Italy. *Economia Politica/Journal of Analytical and Institutional Economics*, vol. 33, n. 2: 233-264.
- OCSE (2012). Labour losing to capital: what explains the declining labour share?. Chapter 3, Employment outlook, Paris.
- Onaran, Ö e Galanis, G. (2012). Is aggregate demand wage-led or profit-led? National and global effects. *ILO, Conditions of Work and Employment Series No. 40*.
- Ostry, J.D., Berg, A. e Tsangarides, C.G. (2014). Redistribution, inequality, and growth. *IMF Staff Discussion Note SDN 14/02*.
- Pariboni, R. e Tridico, P. (2019). Labour share decline, financialization and structural change. *Cambridge Journal of Economics*, doi.org/10.1093/cje/bez025.
- Parlamento europeo (Directorate-General for internal policy - Policy Department A) (2015). Wage and Income Inequality in the European Union. Directorate General for Internal Policies, European Parliament.
- Piketty, T. e Saez, E. (2003). Income Inequality in the United States, 1913-1998. *The Quarterly Journal of Economics*, 118 (1): 1-41.
- Piketty, T. e Saez, E. (2007). Income and Wage Inequality in the USA. in Atkinson, A.B. e Piketty, T. (eds.), *Top Incomes over the Twentieth Century*, Oxford University Press. Oxford.
- Piketty, T. (2014). *Capital in the 21st century*, Harvard University Press. Cambridge (MA).
- Raitano M. (2016). Income inequality in Europe since the crisis. *Intereconomics-Review of European Economic Policy*, vol. 51, n. 2: 67-72.
- Rodrik, D. (1997). *Has Globalization Gone Too Far?*, Institute for International Economics. Washington.

- Scarpetta, S., Hemmings, P., Tressel, T. e Woo, J. (2002). The Role of Policy and Institutions for Productivity and Firm Dynamics. Evidence from Micro and Industry Data. OECD Economics Department Working Papers no. 329.
- Song, J., Price, D.J., Guvenen, F., Bloom, N. e von Wachter, T. (2019) Firming Up Inequality. *Quarterly Journal of Economics*, 134: 1-57.
- Stansbury, A.M e Summers, L.H. (2017). Productivity and Pay: Is the link broken?. NBER Working Papers 24165.
- Stirati, A. (2011a). Changes in functional income distribution in Italy and Europe – Service sector prices, labour market conditions and institutional change. in Brancaccio, E. e Fontana, G. (eds.), *The global economic crisis: New perspectives on the critique of economic theory and policy*, Routledge. Londra.
- Stirati, A. (2011b). Come calcolare correttamente la riduzione dei salari. *Economia e Politica*, anno 3, n. 04.
- Stirati A. (2018). On the causes of the changes in income shares: Some reflections in the light the United States experience. *Journal of Post Keynesian Economics*, (41) 2: 260-283.
- Stockhammer, E. (2011). Wage-led growth: An introduction. in *Towards a sustainable recovery: The case for wage-led policies*. *International Journal of Labour Research*, 3 (2): 167-188.
- Stockhammer, E. (2013). Why have wage shares fallen? A panel analysis of the determinants of functional income distribution: for the International Labour Organisation (ILO) project "New Perspectives on Wages and Economic Growth. *ILO Working Papers*, Conditions of Work and Employment Series No. 35.
- Stockhammer, E. (2017). Determinants of the Wage Share: A Panel Analysis of Advanced and Developing Economies. *British Journal of Industrial Relations*, 55 (1): 3-33.
- Sylos Labini, P. (1999). The employment issue: investment, flexibility and the competition of developing countries. *BNL Quarterly Review*, 52 (210): 257-280.
- Torrini R. (2016). Labour, profit and housing rent shares in Italian GDP: long run trends and recent patterns. Banca d'Italia, *Occasional Papers*, n. 318.
- Van der Zwan, N. (2014). Making sense of financialization. *Socio-Economic Review*, 12 (1): 99-129.
- Zenezini, M. (2004). Il problema salariale in Italia. *Economia & Lavoro*: 151-186.

APPENDICE ALLA PARTE III

BOX I

LA QUOTA SALARI 'CORRETTA'

La quota salariale rappresenta la porzione di reddito nazionale, o del reddito di un particolare settore dell'economia, che viene distribuito ai lavoratori. L'analisi del suo andamento permette di fare delle considerazioni su come sta cambiando la distribuzione 'funzionale' del reddito, ossia la divisione del prodotto tra redditi da lavoro e altri redditi (generalmente, redditi da capitale). Per catturare gli aspetti puramente distributivi evitando distorsioni legate a cambiamenti nel peso del lavoro autonomo sulla occupazione complessiva la letteratura fa solitamente ricorso alla cosiddetta quota salario 'corretta' (Gollin, 2002; Krueger, 1999; Stirati, 2011b). La correzione consiste nell'imputare al lavoro autonomo un reddito da lavoro pari al reddito medio da lavoro dipendente.

Nelle analisi proposte in questa Parte, la quota salari corretta è pertanto calcolata come:

$$\text{Quota salari corretta} = \frac{\frac{\text{Redditi da lavoro dipendente}}{\text{Unità di lavoro dipendenti}} \times \text{Unità di lavoro totali}}{\text{Valore aggiunto al costo dei fattori}}$$

dove i redditi da lavoro dipendente sono pari alla somma di retribuzioni lorde più i contributi sociali a carico dei datori di lavoro (dato a prezzi correnti); il valore aggiunto è al costo dei fattori (sempre a prezzi correnti) Il valore aggiunto ai prezzi di mercato, infatti, è ottenuto sommando ai redditi primari (che coincidono con il valore aggiunto al costo dei fattori) l'ammontare delle imposte indirette nette.

A parità di redditi primari distribuiti, un aumento di queste imposte determina un aumento del valore aggiunto ai prezzi di mercato. Le quote misurate sul PIL ai prezzi di mercato riflettono, quindi, oltre alla distribuzione del reddito tra lavoro dipendente e capitale anche l'andamento delle imposte indirette, mentre le quote stimate sul PIL al costo dei fattori non dipendono da cambiamenti nelle imposte indirette; la quantità di lavoro – sia dipendente che totale – viene misurata in unità di lavoro standard, rappresentate dall'orario normale di una unità di lavoro. Ad esempio, se l'orario di lavoro 'normale' è di 40 ore settimanali, due lavoratori *part time* con orario settimanale di 20 ore rappresentano una unità di lavoro standard.

BOX 2

LE ATTIVITÀ ECONOMICHE CONSIDERATE MACRO-SETTORI INDIVIDUATI

BOX 2A

L'analisi per settori effettuata per il periodo 1970-2010 fa riferimento alla classificazione settoriale Nace Rev. I. I. I quattro macro-settori individuati comprendono le seguenti attività.

Tavola I.box 2a

Industria manifatturiera	<ul style="list-style-type: none"> • Industrie alimentari, delle bevande e del tabacco • Industrie tessili e dell'abbigliamento • Industrie conciarie, prodotti in cuoio, pelle e similari • Industria del legno e dei prodotti in legno • Fabbricazione della carta e dei prodotti di carta; stampa ed editoria • Fabbricazione di coke, raffinerie di petrolio, trattamento dei combustibili nucleari • Fabbricazione di prodotti chimici e di fibre sintetiche e artificiali • Fabbricazione di articoli in gomma e materie plastiche • Fabbricazione di prodotti della lavorazione di minerali non metalliferi • Produzione di metalli e fabbricazione di prodotti in metallo • Fabbricazione di macchine ed apparecchi meccanici, compresi la riparazione e la manutenzione • Fabbricazione di macchine elettriche e di apparecchiature elettriche ed ottiche • Fabbricazione di mezzi di trasporto • Altre industrie manifatturiere
Settore privato non agricolo (escluso immobiliare)	<p>Totale economia al netto di:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Agricoltura, silvicoltura e pesca • Attività immobiliari, noleggio, attività professionali ed imprenditoriali • Pubblica amministrazione e difesa; assicurazione sociale obbligatoria • Istruzione • Sanità e altri servizi sociali • Altri servizi pubblici, sociali e personali
Servizi di rete e finanziari	<ul style="list-style-type: none"> • Produzione e distribuzione di energia elettrica, di gas, di vapore e acqua calda • Trasporti e comunicazioni • Intermediazione monetaria e finanziaria
Servizi commerciali e professionali	<ul style="list-style-type: none"> • Commercio all'ingrosso, al dettaglio e riparazioni • Alberghi e pubblici esercizi

I dati utilizzati sono di fonte Istat (conti economici nazionali, 15 aprile 2011), scaricabili dal sito <https://www.istat.it/it/archivio/25004> (link diretto <https://www.istat.it/it/files/2011/04/tavole6.zip>). In particolare, sono state usate le seguenti tavole: Tavola 18 - Valore aggiunto al costo dei fattori - Valori a prezzi correnti; Tavola 20 - Valore aggiunto al costo dei fattori - Valori concatenati - anno di riferimento 2000; Tavola 27 - Redditi da lavoro dipendente - Valori a prezzi correnti; Tavola 43 - Unità di lavoro totali; Tavola 44 - Unità di lavoro dipendenti.

BOX 2B

L'analisi per settori effettuata per il periodo 1995-2018 fa riferimento, invece, alla classificazione settoriale Nace Rev.2. Oltre al totale attività economiche, i quattro macro-settori individuati comprendono le seguenti attività.

Tavola 1.box 2b

Industria manifatturiera	C. Attività manifatturiera (da 10 a 33)
Settore privato non agricolo (escluso immobiliare)	Totale economia al netto di A. Agricoltura, silvicoltura e pesca (da 01 a 03) L. Attività immobiliari (68) O. Amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale obbligatoria (84) P. Istruzione (85) Q. Sanità e assistenza sociale (da 86 a 88)
Servizi di rete e finanziari	D. Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata (35) E. Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di trattamento dei rifiuti e risanamento (da 36 a 39) H. Trasporti e magazzinaggio (da 49 a 53) J. Servizi di informazione e comunicazione (da 58 a 63) K. Attività finanziarie e assicurative (da 64 a 66)
Servizi commerciali e professionali	G. Commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli (da 45 a 47) I. Servizi di alloggio e ristorazione (da 55 a 56) M. Attività professionali, scientifiche e tecniche, amministrazione e servizi di supporto (da 69 a 75) R. Attività artistiche, di intrattenimento e divertimento (da 90 a 93)

I dati utilizzati sono di fonte Istat, scaricabili dal sito dati.istat.it. In particolare, dalla finestra Conti nazionali; Conti e aggregati economici nazionali annuali, sono stati scaricati:

- Da 'Produzione e valore aggiunto per branca di attività': valore aggiunto al costo dei fattori (prezzi correnti, dati grezzi; valori concatenati con anno di riferimento 2010, dati grezzi); edizione marzo 2019.
- Da 'Redditi da lavoro dipendente e componenti per branca di attività': redditi interni da lavoro dipendente (prezzi correnti, dati grezzi); edizione marzo 2019.
- Da 'Occupazione regolare, irregolare e popolazione': unità di lavoro (migliaia, dati grezzi); tipologia di occupazione 'totale'; posizione nella professione 'totale' e 'dipendente'.

BOX 3

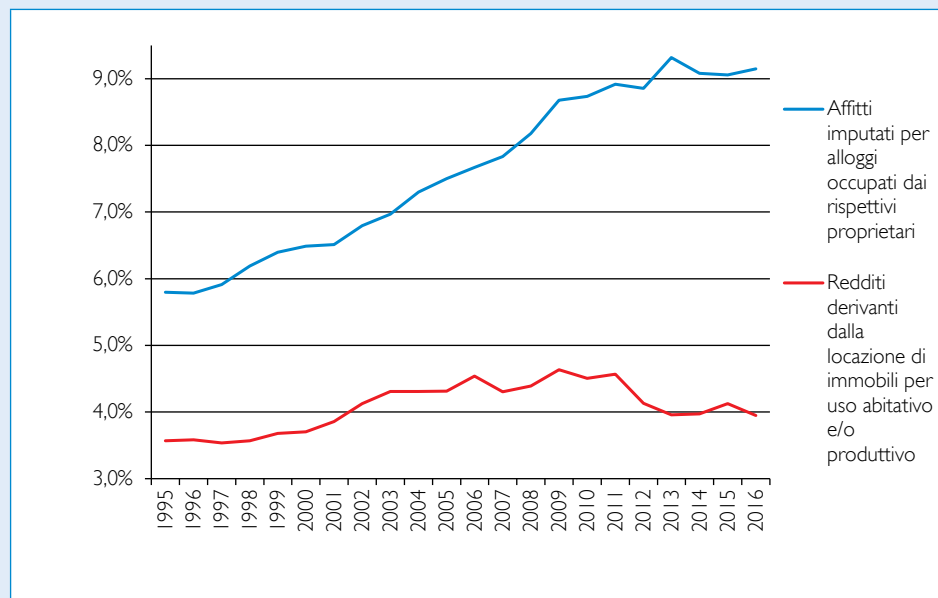
IL SETTORE IMMOBILIARE

Nelle statistiche dei conti economici nazionali, il settore dei redditi derivanti dai servizi immobiliari comprende tutti i redditi dei proprietari di abitazioni o altri immobili, *inclusi* gli affitti imputati per gli alloggi occupati dai proprietari. Si tratta quindi di un settore che comprende quasi esclusivamente redditi da capitale (proprietà immobiliari), una parte molto consistente dei quali è puramente 'figurativa' e riflette l'andamento del valore di mercato dei servizi abitativi di cui beneficiano i proprietari per gli immobili da loro utilizzati.

Dal 1995, tuttavia, i dati forniti dall'Istat consentono di sottrarre dal totale del settore del valore aggiunto realizzato nei servizi immobiliari i redditi imputati alle abitazioni utilizzate dai proprietari evidenziando i redditi del settore che derivano effettivamente dalla locazione di immobili per uso abitativo e/o produttivo. Come si evince dal grafico sottostante, questi risultano in crescita, la loro quota sul valore aggiunto del complesso dell'economia è passata dal 3,6% del 1995, a più del 4,6% nel 2009 e si è attestata, al 4% circa nell'ultima rilevazione disponibile riferita al 2016..

Figura 1.box 3

**QUOTA SUL VALORE AGGIUNTO DEI REDDITI DERIVANTI DALLA
LOCAZIONE DI IMMOBILI PER USO ABITATIVO E PRODUTTIVO E DEGLI
AFFITTI IMPUTATI PER ALLOGGI OCCUPATI DAI RISPETTIVI PROPRIETARI
ANNI 1995-2016**



Fonte: elaborazioni su dati Istat, contabilità nazionale

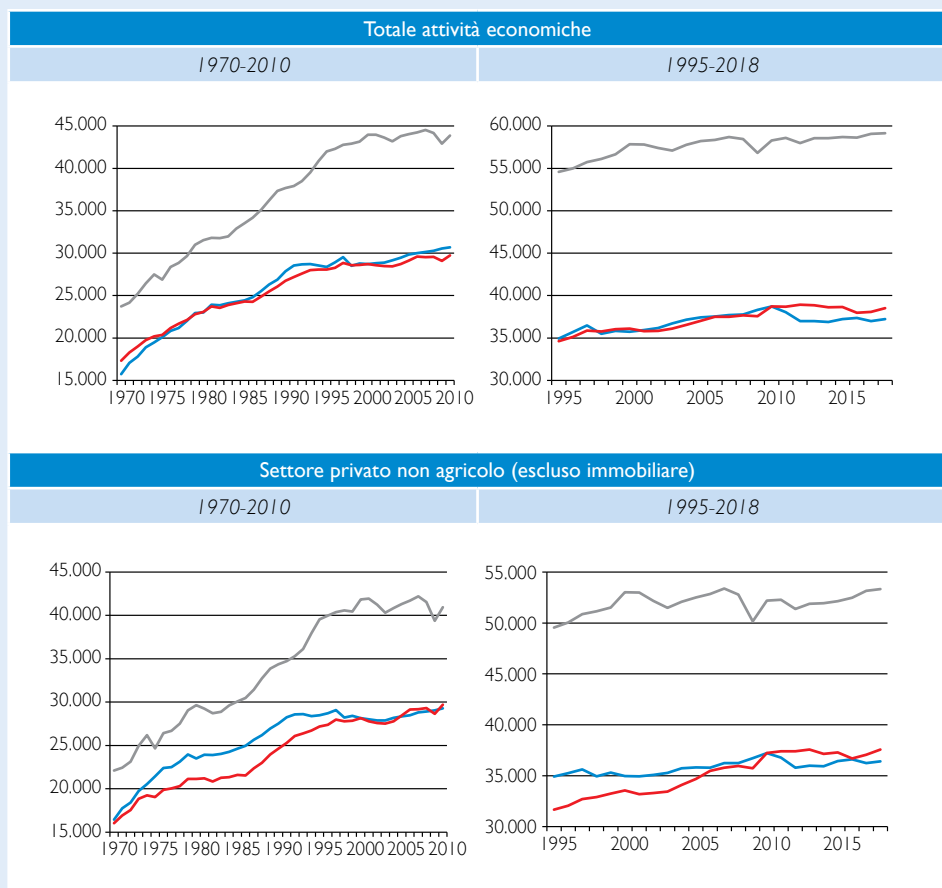
ANDAMENTO DELLE RETRIBUZIONI MEDIE E DELLA PRODUTTIVITÀ

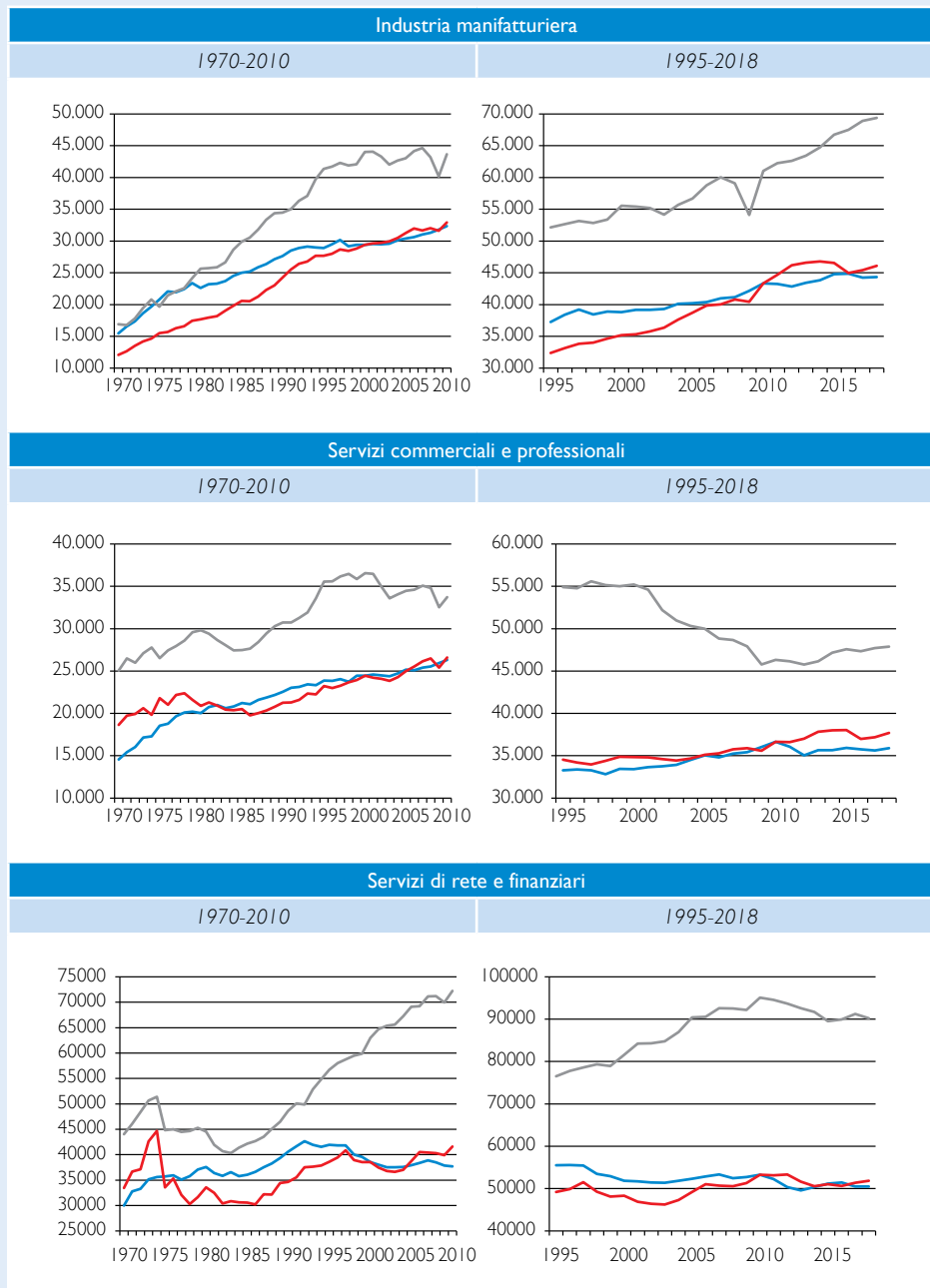
I grafici sottostanti confrontano l'andamento delle retribuzioni medie e della produttività nel totale dell'economia e nei quattro settori scelti per l'analisi.

Legenda

- Valore aggiunto per unità di lavoro complessive deflazionato al prezzo del prodotto (settoriale)
- Salario medio per unità di lavoro dipendente deflazionato al potere d'acquisto (indice dei prezzi al consumo)
- Salario medio per unità di lavoro dipendente deflazionato al prezzo del prodotto (settoriale)

Figura I.box 4





I dati sono espressi in euro costanti con riferimento all'anno 2000 per il sottoperiodo 1970-2010, mentre per il sottoperiodo 1995-2018 con riferimento all'anno 2010.

Il salario medio per unità di lavoro è calcolato come il rapporto tra i redditi da lavoro dipendente (a prezzi correnti) e le unità di lavoro dipendenti. Successivamente, il dato è deflazionato utilizzando il relativo deflatore (settoriale) e, alternativamente, l'indice dei prezzi al consumo (o l'indice armonizzato dei prezzi al consumo per il secondo sottoperiodo).

La produttività del lavoro è calcolata come rapporto tra il valore aggiunto al costo dei fattori (prezzi correnti) diviso le unità di lavoro totali. Successivamente, il dato è deflazionato utilizzando il relativo deflatore (settoriale).

I vari deflatori (per il totale economia e settoriali) sono calcolati come rapporto tra il valore aggiunto al costo dei fattori a prezzi correnti e il valore aggiunto al costo dei fattori a prezzi concatenati (anno base 2000 per il primo sottoperiodo e 2010 per il secondo).

BOX 5

ANDAMENTO DEI PREZZI

Figura 1.box 5

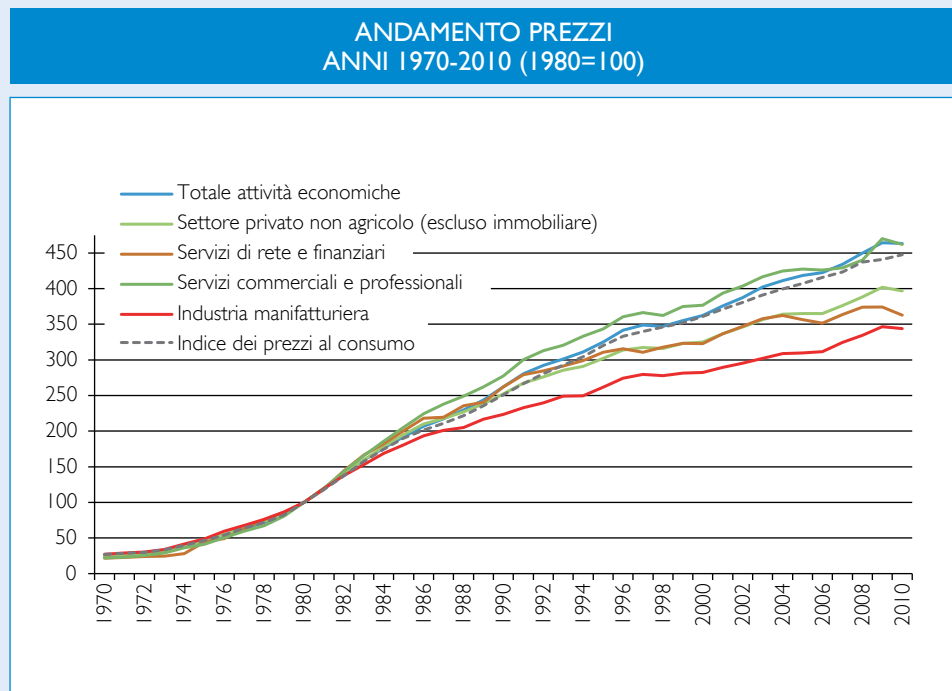
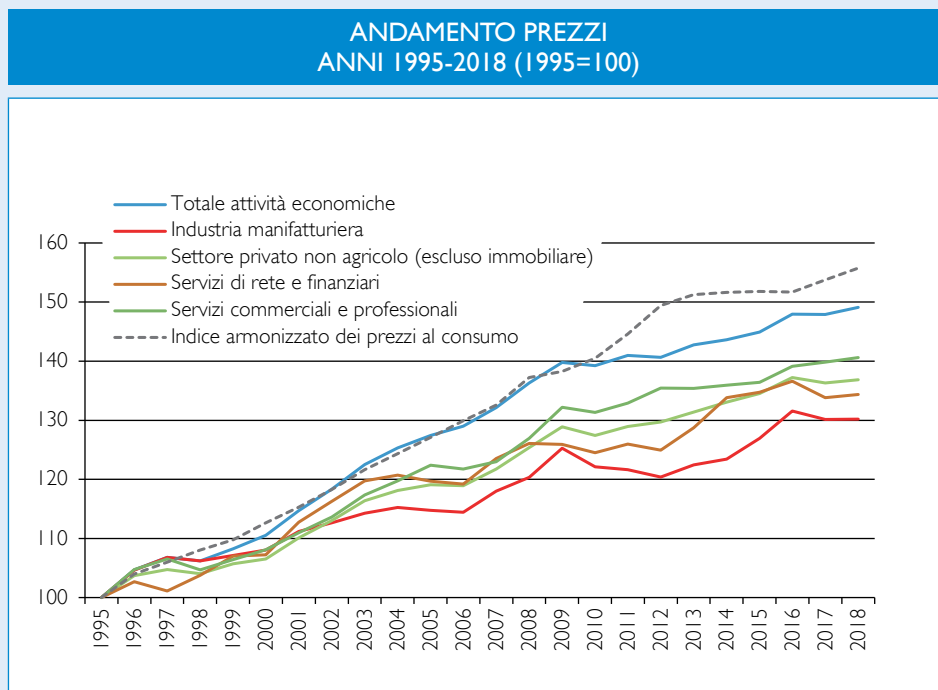


Figura 2.box 5



I vari deflatori (per il totale economia e settoriali) sono calcolati come rapporto tra il valore aggiunto al costo dei fattori a prezzi correnti e il valore aggiunto al costo dei fattori a prezzi concatenati (anno base 2000 per il primo sottoperiodo e 2010 per il secondo).



PARTE IV

INPS: ESPERIENZE, EVOLUZIONI E PROSPETTIVE

INTRODUZIONE	175
L'INPS COME SOGGETTO DI RACCORDO DEL MERCATO DEL LAVORO: CONTRATTAZIONE COLLETTIVA, SALARIO MINIMO E PIATTAFORMA PER IL LAVORO OCCASIONALE	175
• I Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro: il progetto CNEL-INPS	175
• Le proposte normative in discussione sul salario minimo Box 1 - La letteratura socio economica del salario minimo	181
• La piattaforma per le prestazioni di lavoro occasionale	192
IL CONTRASTO ALLA POVERTÀ: REDDITO E PENSIONE DI CITTADINANZA	195
• Reddito e pensione di cittadinanza	197
• L'avvio del reddito e della pensione di cittadinanza: impatti	202
• Attività in corso e futuri sviluppi del reddito di cittadinanza	204
• Modifica dell'ISEE corrente e ampliamento delle fattispecie per cui può essere richiesto	205
L'ACCESSO ALLA PENSIONE	206
• Pensione "quota 100"	211
• Opzione donna 2019	215
• Il pensionamento anticipato per blocco dell'adeguamento alla speranza di vita	218
NOVITÀ SU PROFILI PROFESSIONALI DELL'INPS E BILANCIO	221
• Nuovi profili professionali	221
• Le dimensioni dei risultati finanziari ed economico-patrimoniali	224
• Performance	228
• I costi di gestione e i risparmi trasferiti al bilancio dello stato per riduzione spese di funzionamento	230
• Razionalizzazione logistica e ottimizzazione degli spazi	231



INTRODUZIONE

Nel corso degli ultimi anni l'Istituto ha visto accresciute le proprie competenze e il proprio ruolo istituzionale. Sono aumentate le prestazioni di *welfare* con l'introduzione di nuovi strumenti che offrono tutela rispetto a rischi occupazionali e disagio economico. L'Ape sociale, la Naspi, il Bonus bebé, le visite di controllo medico-legale (a seguito dell'istituzione del "Polo unico"), il Rel poi sfociato in Reddito e Pensione di cittadinanza, il pensionamento con "quota cento" ne sono un esempio.

In questa Parte quarta si descrivono le principali novità in materia di protezione sociale, documentando sia le caratteristiche dei nuovi programmi di *welfare* sia i riflessi sull'organizzazione dell'Inps che ne derivano. Attenzione viene data, all'avvio della gestione delle nuove prestazioni, incluse le più recenti in tema di contrasto alla povertà e di pensionamento, al ruolo di raccordo che l'Inps svolge sul mercato del lavoro.

In particolare, nella prima parte si presentano i risultati del lavoro congiunto tra Inps e Cnel su distribuzione, concentrazione e caratteristiche della rappresentatività dei Ccnl finalizzato ad avere strumenti immediati di controllo a tutela dei diritti previdenziali dei lavoratori e della finanza pubblica. Tali analisi risultano utili anche per affrontare il tema del c.d. salario minimo, oggetto di diverse iniziative legislative successivamente esaminate, specie sotto il profilo dell'incidenza.

La seconda parte è dedicata al Reddito di cittadinanza sotto i profili delle regole di funzionamento ed attuazione, con i primi dati su domande e beneficiari.

Nella terza parte si esaminano le novità in tema di pensionamento con le evidenze disponibili dal monitoraggio che l'Inps realizza ai fini del rispetto dei vincoli di risorse a loro destinate.

A conclusione un focus sull'Istituto per dar conto dell'attività di selezione di nuove professionalità acquisite per supportare l'evoluzione del modello di erogazione dei servizi all'utenza e i dettagli sul bilancio Inps con evidenziazione su aspetti di *performance*.

L'INPS COME SOGGETTO DI RACCORDO DEL MERCATO DEL LAVORO: CONTRATTAZIONE COLLETTIVA, SALARIO MINIMO E PIATTAFORMA PER IL LAVORO OCCASIONALE

I CONTRATTI COLLETTIVI NAZIONALI DEL LAVORO: IL PROGETTO CNEL-INPS

Sulla base delle vigenti previsioni normative, l'individuazione dei contratti collettivi di lavoro stipulati dalle associazioni di rappresentanza dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (c.d. "contratti leader") costituisce informazione di preminente rilevanza ai fini della tutela dei diritti previdenziali dei lavoratori e contenimento degli oneri a carico della finanza pubblica.

Sotto il primo profilo, il trattamento retributivo minimo dei citati contratti costituisce la base imponibile minimale per i contributi di previdenza e assistenza dovuti e, conse-

guentemente, per la misura dei trattamenti pensionistici e assistenziali¹.

Sul versante della finanza pubblica, poi, il riconoscimento dei benefici normativi e contributivi (es. agevolazioni contributive) previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale è condizionato, non solo al rispetto degli obblighi contributivi, bensì anche all'applicazione degli istituti economici e normativi stabiliti dai contratti collettivi stipulati dalle associazioni di rappresentanza dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale².

A tal fine, risulta necessario fondare su risultanze oggettive la determinazione del livello di rappresentatività delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro. In particolare, nella sua individuazione, per consolidato orientamento giurisprudenziale, si tiene conto di indici sintomatici tra i quali il numero complessivo dei lavoratori e delle imprese associati, del numero complessivo dei lavoratori occupati, del numero di contratti collettivi nazionali stipulati e vigenti, ecc..

L'Inps acquisisce mensilmente, attraverso le denunce contributive trasmesse dai datori di lavoro, l'informazione afferente al contratto di primo livello applicato (codice contratto).

In forza di un'apposita convenzione, Cnel e Inps hanno in corso un'attività di studio basata sull'analisi dei dati in proprio possesso e sulla mappatura dei contratti di primo livello applicati nel Paese. Ciò ha consentito una ricognizione dei contratti censiti attraverso il sistema della denuncia contributiva, mediante il confronto con l'archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro presso il quale vengono depositati gli accordi di rinnovo e i nuovi contratti³. L'analisi sin qui effettuata ha portato a disattivare diversi codici contratto, in quanto riconducibili a Ccnl cessati o confluiti in altri⁴. Contemporaneamente si è iniziato ad aggiornare le denominazioni contrattuali e adeguare il set delle associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori, provvedendo anche ad integrare contratti non ancora censiti. Si è così consolidato un database contenente, per ogni codice contratto UniEmens, le Organizzazioni stipulanti, la data di stipula, di decorrenza e di scadenza, il numero di datori che ne dichiarano l'applicazione e il numero di lavoratori ai quali il contratto è applicato.

Alla fine del 2018, sui 381 Ccnl censiti dall'Istituto, 375 risultano riconciliabili con i Ccnl depositati presso il Cnel. Nel settore privato, i contratti censiti dall'Istituto e mappati contemporaneamente anche dal Cnel hanno un livello di copertura estremamente elevato: essi riguardano quasi 1,5 milioni di datori di lavoro (il 99 per cento delle aziende private) e circa 14,7 milioni di lavoratori subordinati (oltre il 97 per cento della forza lavoro impiegata nel settore privato).

Il lavoro di aggiornamento e ampliamento dei codici contratto UniEmens consente al Cnel di organizzare il proprio archivio nazionale dei contratti collettivi anche sulla base dei dati risultanti dalle denunce dei datori di lavoro. Tali rilevazioni agevolano l'analisi della rappresentatività dei contratti (o meglio dei suoi contraenti) e una razionalizzazione dei "perimetri contrattuali", ossia la definizione del campo di applicazione dei diversi contratti, che costituisce operazione preliminare per la misurazione della rappresentatività delle parti stipulanti il contratto.

¹ - Art. 1, comma 1, decreto - legge n. 338/1989.

² - Art. 1, comma 1175, legge 296/2006.

³ - Legge 30 dicembre 1986, 936, art. 17.

⁴ - Al mese di giugno 2019, sono stati disattivati per confluenza o cessazione 85 Ccnl.

La Tavola 4.1 mostra il tasso di applicazione dei diversi Ccnl del settore metalmeccanico, con numero delle aziende e relativa forza lavoro⁵. Dall'analisi dei dati, seguendo l'articolazione per comparti che deriva dalle specificità normative e dalla prassi consolidata delle relazioni industriali, si rileva come, nel comparto *industria* il Ccnl maggiormente applicato sia quello sottoscritto da Federmeccanica-Confindustria e Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil: oltre 57.000 aziende per quasi 1,5 milioni di lavoratori. Nel comparto della *piccola e media industria* il Ccnl maggiormente applicato è quello sottoscritto da Unionmeccanica-Confapi e Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil: più di 33.000 aziende per oltre 360.000 dipendenti. Nell'*artigianato*, il Ccnl stipulato da Confartigianato, Cna, Casa, Clai e Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil si applica a oltre 118.000 aziende e interessa più di 480.000 lavoratori, risultando il Ccnl largamente prevalente nel settore. Nel comparto di contrattazione che fa riferimento alle *imprese cooperative*, l'unico Ccnl ad oggi censito è quello sottoscritto da Agci, LegaCoop, Concooperative e Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil: più di 1.000 aziende per oltre 13.000 lavoratori.

Tavola 4.1

I CCNL DEL SETTORE METALMECCANICO CENSITI DA INPS

(rilevazione a dicembre 2018)

CCNL	OO.DD.	OO.SS.	Aziende		Lavoratori	
			Valore		Valore	
			Assoluto	%	Assoluto	%
Industria	Federmeccanica Confindustria	Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil	57.191	27,08%	1.455.510	62,04%
	Confimi impresa meccanica	Fim-Cisl, Uilm-Uil	1.438	0,68%	28.593	1,22%
	Unionmeccanica- Confapi	Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil	33.391	15,81%	364.598	15,54%
Piccola-media industria	Unimpresa	Confintesa	29	0,01%	260	0,01%
	Conflavoro PMI ¹	Fesica-Confsal, Fisals-Confsal	29	0,01%	183	0,01%
	Sistema impresa	Fismic-Confsal	33	0,02%	133	0,01%
	Confimpreseitalia, Confimprese Artigianato ²	Fesica-Confsal, Fisals-Confsal	22	0,01%	59	0%
Artigianato	Confartigianato, Cna Casa, Clai	Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil	118.041	55,89%	482.916	20,59%
	Fapi, Cesac	Fesica-Confsal, Fisals-Confsal	24	0,01%	42	0%
Cooperazione	Agci, LegaCoop, Concooperative	Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil	1.020	0,48%	13.601	0,58%
TOTALI			221.218	100%	2.345.895	100%

1. Ccnl censito a partire da dicembre 2018.

2. Ccnl censito a partire da agosto 2018.

La Tavola 4.2 mostra il tasso di applicazione dei numerosi contratti collettivi di primo livello che insistono nel settore terziario, distribuzione e servizi (che, per prassi contrattuale, non comprende il sistema del turismo e della ristorazione, per il quale operano altri Ccnl).

5 - Rilevazione UniEmens dicembre 2018.

L'intero settore, sempre seguendo le specificità normative e la prassi delle relazioni industriali, può essere articolato in due comparti contrattuali, a seconda che la contrattazione riguardi o meno le imprese cooperative. Al riguardo, si richiama l'attenzione sulla circostanza che il 19 dicembre 2018 è stato stipulato, fra la Federdistribuzione (distribuzione moderna organizzata) e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Ultucs-Uil, un nuovo Ccnl che, sulla base dei dati dichiarati dalle parti, riguarderebbe oltre 400.000 addetti, per cui si prefigura, nel settore, l'integrazione di un terzo comparto contrattuale, quello della grande distribuzione o della distribuzione organizzata.

Dall'analisi della rilevazione effettuata sulle dichiarazioni contributive di dicembre 2018, nel comparto del *terziario*, il Ccnl maggiormente applicato risulta essere quello stipulato da Confcommercio e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Ultucs-Uil: oltre 382.000 imprese per quasi 2,4 milioni di dipendenti. Si segnala, al riguardo, che il secondo Ccnl maggiormente applicato, sottoscritto da Confesercenti e le medesime OO.SS., fino a novembre 2018 non aveva un codice specifico, per cui le aziende utilizzavano lo stesso codice del Ccnl Confcommercio. Il suo effettivo tasso di applicazione potrà pertanto essere valutato solo a fine 2019, quando le aziende avranno provveduto ad adeguare i propri sistemi paghe integrando l'utilizzo del codice contratto Confesercenti, istituito solo a partire da dicembre 2018.

Nel comparto delle imprese del terziario e distribuzione che fanno riferimento al sistema della *cooperazione*, il Ccnl maggiormente applicato è quello stipulato da Ancd-LegaCoop, Confcooperative, Agci e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Ultucs-Uil: oltre 60.600 aziende che occupano più di 400.000 lavoratori.

Tavola 4.2

I CCNL DEL SETTORE TERZIARIO*, DISTRIBUZIONE E SERVIZI CENSITI DA INPS							
CCNL	OO.DD.		OO.SS.	Aziende		Lavoratori	
				Valore		Valore	
				Assoluto	%	Assoluto	%
Terziario, Distribuzione e Servizi	Confcommercio	Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Ultucs-Uil		382.653	82,71%	2.373.848	79,88%
	Confesercenti ¹	Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Ultucs-Uil		6.702	1,45%	45.273	1,52%
	Cnai, Ucict	Fismic, Confsal		6.355	1,37%	19.731	0,66%
	Anpiti, Cidec, Unica Confimprenditori,	Cisal		967	0,21%	15.016	0,51%
	Sistema impresa	Fismic-Confsal		438	0,09%	1.894	0,06%
	Fedarcom-Cifa, Uniterziario-Cifa, Unipmi-Cifa,	Confsal, Fna Confsal, Snalv Confsal		334	0,07%	1.568	0,05%
	Confimea,	Ugl		75	0,02%	314	0,01%
	federterziario, Cfc						
	Fortaly	Ugl		62	0,01%	156	0,01%
	Unimpresa	Confintesa		42	0,01%	101	0,00%
	Conflavoro PMI ²	Fesica-Confsal, Fisals-Confsal		39	0,01%	91	0,00%
	Feder-lact Confimpreseitalia, Asso PMI	Fesica-Confsal, Fisals-Confsal		38	0,01%	948	0,03%
	Conflavoro PMI ²	Fesica-Confsal, Fisals-Confsal		35	0,01%	365	0,01%
	Fortaly	Famar, Confamar		24	0,01%	60	0,00%
	Fortaly	Ugl		24	0,01%	42	0,00%
	Confimpreseitalia, Confimprese terziario ³	Asseope; Ugl Terziario		23	0,00%	77	0,00%
	Fapi, Cesac	Fildi Ciu		11	0,00%	14	0,00%
Confip ²	Confidenti		4	0,00%	4	0,00%	

Terziario, Distribuzione Cooperazione	Anccd-LegaCoop, Confcooperative, Agci	Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uitucs-Uil	60.674	13,11%	411.250	13,84%
	Anccd-LegaCoop, Confcooperative, Agci	Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uitucs-Uil	3.241	0,70%	88.714	2,99%
	Anpfit, Aiav, Cidec, Unica, Pmi Italia, Uai Tcs	Cisal terziario; Cisl	802	0,17%	11.931	0,40%
	Confimprenditori,					
	Sistema Impresa, Sistema Coop	Confisal	47	0,01%	201	0,01%
Totale			462.642	100%	2.971.801	100%

*rilevazione a dicembre 2018

1. Ccnl censito a partire da ottobre 2018, in precedenza il Ccnl era segnalato unitamente al contratto Confcommercio.

2. Ccnl censito a partire da dicembre 2018.

3. Ccnl censito a partire da agosto 2018.

Dall'analisi dei dati sul sistema di relazioni industriali del terziario, distribuzione e servizi, si coglie con evidenza il fenomeno dell'ultimo decennio: la moltiplicazione dei contratti collettivi di primo livello. Si tratta di un fenomeno che, pur nel rispetto delle prerogative che la Carta Costituzionale riserva alla libertà di associazione sindacale, non trova spiegazione nei numeri evidenziati nella Tavola 4.2: nel settore del terziario, il Ccnl maggiormente applicato riguarda poco meno del 97% dei dipendenti del settore, mentre gli altri 16 Ccnl, si applicano a poco più del 3% degli addetti. Fra questi 16 Ccnl, 11 risultano al disotto dei 1.000 addetti.

Al fine di misurare la rappresentatività delle associazioni sindacali dei lavoratori, l'Inps, su un'apposita direttiva del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, ha svolto un'attività finalizzata a censire la rappresentatività di ogni Organizzazione sindacale di lavoratori nel sistema delle aziende che applicano i Ccnl sottoscritti dalle Federazioni di categoria aderenti a Confindustria, secondo le regole convenute nell'accordo del 10 gennaio 2014 (testo unico della rappresentanza). L'Istituto, su base convenzionale, ha acquisito attraverso le denunce contributive UniEmens, il dato relativo al numero delle deleghe sindacali (dato associativo) per ciascun contratto collettivo riconducibile al sistema Confindustria. I contratti collettivi nazionali censiti per tale funzionalità sono 68, mentre le organizzazioni sindacali dei lavoratori aderenti al T.U. sulla rappresentanza, sono 170.

Dalla rilevazione effettuata ad aprile 2018, 22.395 aziende, per una occupazione di 2.345.829 lavoratori, risultano aver trasmesso il dato sulle deleghe sindacali conferiti dai rispettivi dipendenti.

La Tavola 4.3 riporta il numero delle aziende e dei lavoratori che hanno aderito al processo di misurazione realizzato sulla base dell'accordo del 2014, distinti per settore contrattuale.

Tavola 4.3

**NUMERO DELLE AZIENDE E DEI LAVORATORI* CHE HANNO ADERITO AL
PROCESSO DI MISURAZIONE REALIZZATO SULLA BASE DELL'ACCORDO
DEL 2014, DISTINTI PER SETTORE CONTRATTUALE**

Contratti	Numero aziende	Forza aziendale
Metalmeccanico	9.006	812.122
Orafi e argentieri	74	8.305
Chimico, chimico-farmaceutico, fibre chimiche, ceramica e abrasivi	946	161.498
Gomma-plastica	1.058	97.224
Piastrelle di ceramica e materiali refrattari	118	21.242
Petrolio – energia	107	45.002
Vetro e lampade	120	19.186
Conciario	196	7.303
Minerario	16	767
Coibentazioni termo-acustiche	12	2.250
Edilizia	1.488	26.473
Lapidei	421	7.229
Legno-arredamento, boschivo-forestale	917	52.664
Cemento, calce, gesso e malte	60	8.235
Laterizi, manufatti in cemento	219	12.989
Tessile e abbigliamento	1.208	74.486
Calzaturiero	275	20.403
Pelletteria	118	14.941
Articoli per scrittura, spazzole e pennelli	15	4.925
Occhialeria	75	15.083
Retifici meccanici da pesca	2	35
Sistema integrativo di servizi tessili e medici affini (<i>ex lavanderie industriali</i>)	67	9.371
Alimentare	1.287	113.877
Pesca marittima	29	153
Cartario e cartotecnico	316	36.639
Grafico ed editoriale	457	36.236
Videofonografici	3	211
Fotolaboratori	15	568
Industria turistica	271	23.117
Termale	19	591
Gas – acqua	205	12.994
Settore elettrico	152	46.249
Mobilità- area attività ferroviarie	43	73.745
Autoferrotranvieri	219	50.016
Logistica, autotrasporto e spedizioni per conto terzi	978	55.019
Noleggio autobus e autovetture con conducente	120	5.474
Autonoleggio senza conducente	10	1.464

Trasporto a fune	35	2.146
Trasporto aereo	46	19.762
Area porti (<i>imprese portuali</i>)	55	4.583
Settore navigazione	117	3.630
Industria cineaudiovisiva	23	280
Generici e comparse dipendenti da case di produzione cinematografica	6	371
Esercizi teatrali	11	625
Esercizi cinematografici	26	373
Attori e tecnici di teatri stabili e compagnie professionali (<i>enti autonomi lirici</i>)	7	1.072
Teatri stabili pubblici e gestiti dall'Ente	18	1.690
Imprese radiotelevisive private	45	6.102
Servizi di pulizia e servizi integrati multiservizi	476	73.206
Somministrazione lavoro	115	161.179
Vigilanza privata	84	14.430
Ospedalità privata (<i>non medici</i>)	227	37.292
Ospedalità privata (<i>medici</i>)	102	24.166
Scuole private	166	7.043
Telecomunicazioni	108	99.565
Ospedalità privata (<i>r.s.a. - residenze sanitarie assistenziali</i>)	41	3.506
Imprese che esercitano attività di contoterzismo in agricoltura	45	6.722
Totale	22.395	2.345.829

*rilevazione aprile 2018

LE PROPOSTE NORMATIVE IN DISCUSSIONE SUL SALARIO MINIMO

La traduzione normativa dei principi costituzionali di retribuzione proporzionata e sufficiente

Nel corso della XVIII legislatura si è assistito ad iniziative finalizzate ad introdurre, nel tessuto normativo, livelli minimi di tutela dei diritti retributivi dei lavoratori subordinati. Ad oggi si registrano quattro disegni di legge presentati a tal fine presso la Commissione lavoro pubblico e privato del Senato della Repubblica: l'AS n. 310 del 3 maggio 2018 ("istituzione del salario minimo orario") a cura dei Sen. Laus e altri; l'AS n. 658 del 12.07.2018 ("disposizioni per l'istituzione del salario minimo orario"), presentato dai Sen. Catalfo e altri; l'AS n. 1132 dell'11.03.2019 ("norme in materia di giusta retribuzione, salario minimo e rappresentanza sindacale"), che incorpora talune previsioni dell'AS n. 310, di iniziativa dei Sen. Nannicini e altri; l'AS n. 1259 del 30.04.2019 ("salario minimo e validità *erga omnes* dei contratti collettivi nazionali di lavoro"), presentato dal Sen. Laforgia.

A livello internazionale, la regolazione in via legislativa di misure volte a fissare le soglie minime di retribuzione per compensare le prestazioni di lavoro subordinato non costituisce una novità. Basti pensare che, nell'Europa comunitaria, tutti i Paesi - fatta eccezione per l'Italia, la Danimarca, la Svezia e la Finlandia - hanno una legislazione in

materia di salario minimo. V'è tuttavia da ricordare che in Italia l'esigenza di un salario minimo stabilito dalla legge è stata trascurabile fino a qualche tempo fa. Ciò in quanto l'esistenza di una contrattazione collettiva forte e centralizzata ha comunque di fatto garantito ai lavoratori dipendenti il diritto a livelli retributivi minimi, ancorché fissati in misura variabile a seconda del settore produttivo di riferimento. A ciò si aggiunga che il legislatore, nel corso del tempo, ha introdotto misure volte ad incentivare la diffusione di comportamenti basati sul rispetto delle condizioni economiche e normative stabilite dai contratti collettivi di lavoro⁶.

Tuttavia, nel corso degli ultimi anni la capacità regolativa del contratto collettivo nazionale è stata fortemente indebolita da fattori sia endogeni che esogeni. Da un lato, la tendenza all'aziendalizzazione delle relazioni di lavoro ha attenuato la funzione "anticoncorrenziale" della contrattazione collettiva nazionale. Dall'altro, la diffusione dei Ccnl sottoscritti da nuove organizzazioni sindacali e datoriali di scarsa capacità rappresentativa che, per la regolazione delle prestazioni lavorative, fissano condizioni economico-normative inferiori rispetto ai Ccnl maggiormente applicati (c.d. "contratti pirata") alimenta i fenomeni di *dumping sociale*⁷ e di *law shopping*⁸. Alla luce di questa evoluzione, sia la giurisprudenza lavorista che gli studi economici del mercato del lavoro stanno discutendo sulla possibilità di introdurre anche nel nostro Paese misure di salario minimo legale, opportunamente integrate nell'ambito degli attuali modelli di contrattazione collettiva che comunque continuano a costituire un valido sistema di regolazione e tutela dei diritti dei lavoratori subordinato.

Sul piano strettamente giuridico, le proposte di regolazione legislativa del salario minimo hanno l'obiettivo di prefigurare il superamento degli schemi interpretativi che la prevalente giurisprudenza ha sino ad oggi utilizzato per garantire un modello di tutela della retribuzione minima spettante ai prestatori di lavoro subordinato. In particolare, la retribuzione cui il lavoratore ha diritto deve risultare "proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa" (art. 36, Cost.).

La norma costituzionale contiene precetti che afferiscono a parametri interni al rapporto di lavoro (la quantità e la qualità della prestazione lavorativa) ed esterni allo stesso (l'esistenza libera e dignitosa del lavoratore e della sua famiglia). La giurisprudenza prevalente ha superato gli oggettivi profili di incertezza e complessità insiti nell'applicazione dei predetti parametri attraverso la valorizzazione del solido tessuto di contrattazione collettiva di lavoro presente nel nostro Paese, per cui costituisce retribuzione proporzionata e sufficiente quella stabilita dai contratti collettivi di lavoro stipulati dalle

6 - I contributi di previdenza ed assistenza sociale vanno versati sulla base di una retribuzione che non può essere inferiore a quanto stabilito dai contratti o accordi collettivi di lavoro "... stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative su base nazionale..." (art. 1, comma 1, decreto legge 9.10.1989, n. 338). In caso di pluralità di contratti collettivi riferiti alla medesima categoria, va presa a riferimento la retribuzione stabilita dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative nella categoria." (art. 2, comma 25, legge 28.12.1995, n. 549). Inoltre, la fruizione dei benefici normativi e contributivi (ad es. le agevolazioni contributive per incentivare l'occupazione) è subordinata al rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale." (art. 1, comma 1175, legge 27.12.2006, n. 296). L'art. 30, comma 4, del 18.04.2016, stabilisce il rispetto delle condizioni retributive fissate dai contratti stipulati dalle organizzazioni di rappresentanza dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative da parte delle aziende affidatarie di appalti pubblici di opere e servizi.

7 - Lyon Caen A, A proposito del *dumping sociale*, LD, 2011, I, 8 ss.

8 - A. Perulli, *Globalizzazione e dumping sociale: quali rimedi?* LD, 2011, I, 13 ss.; M. Volpe, *Delocalizzazioni e dumping sociale. La prospettiva delle teorie economiche*, ivi, 45 ss.; R. Pessi, *Dumping sociale e diritto del lavoro*, RDSS, 2011, 3, 617 ss.; Id., *Lavoro, mercato, "ordine spontaneo", regolazione transnazionale*, RIDL, 2009, I, 277 ss.

organizzazioni di rappresentanza dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Con la stipula di nuovi Ccnl da parte di organizzazioni sindacali di ridotta rappresentatività⁹ e con la trasformazione degli ambiti di applicazione dei contratti collettivi (si diffonde la prassi di Ccnl c.d. multisettoriali, ovvero applicabili a più comparti produttivi del settore industriale e del settore terziario), diventa tuttavia sempre più complesso conciliare l'applicazione dei citati schemi interpretativi con il principio di libertà dell'attività sindacale sancito dal primo comma dell'art. 39 della Carta Costituzionale. L'aumento dei Ccnl in settori contrattuali che presentano spazi di sovrapposizione, unitamente alla mancanza di indicatori omogenei e certificati per l'accertamento della rappresentatività delle associazioni sindacali di rappresentanza dei datori e dei prestatori di lavoro, rende il lavoro della magistratura finalizzato all'applicazione dei citati canoni costituzionali sempre più oneroso e, soprattutto, foriero di indirizzi applicativi disomogenei, con la prospettiva di confinare nelle aule dei tribunali la tutela del rispetto delle condizioni retributive minime dei lavoratori.

Si avverte quindi l'esigenza di una base normativa che consenta a tutte le strutture di controllo della pubblica amministrazione e alle organizzazioni realmente titolari della rappresentanza dei lavoratori e delle aziende di sviluppare in modo efficiente strumenti per monitorare il rispetto delle condizioni retributive minime dei lavoratori, restituendo così all'intervento interpretativo della magistratura la funzione propria di contemperamento delle contrapposte istanze sulla base di un ordinamento compiuto che traduca in chiare prescrizioni i principi costituzionali di proporzionalità e sufficienza della retribuzione.

L'ancoraggio del salario minimo alla contrattazione collettiva di lavoro

La valorizzazione della contrattazione collettiva di lavoro costituisce un connotato comune a tutti i disegni di legge in materia di salario minimo presentati nella XVIII legislatura. Così la retribuzione complessiva, proporzionata alla qualità e alla quantità della prestazione resa dal lavoratore e sufficiente ad assicurare a lui e alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa, viene immediatamente identificata superando la necessità del ricorso agli schemi interpretativi sin qui sviluppati dalla prevalente giurisprudenza, nel trattamento economico complessivo¹⁰ stabilito dal contratto collettivo nazionale di lavoro. L'AS 310 e l'AS 658 fissano, inoltre, una retribuzione lorda minima oraria - pari a 9,00 euro - che supera le misure più basse eventualmente previste dalla predetta contrattazione. L'AS 1132 prevede invece il ricorso al salario minimo orario - la cui misura è rimessa alla determinazione di un'apposita Commissione insediata presso il Cnel - solo allorché si tratti di ambiti produttivi non coperti dalla contrattazione collettiva.

Tutti gli interventi legislativi riconoscono pertanto ai contratti collettivi di lavoro la funzione di regolare le tutele retributive minime dei lavoratori dipendenti, sulla base di misure che variano in relazione ai diversi comparti produttivi contrattuali. La fissazione di una misura di salario minimo orario stabilita in valore assoluto costituisce, come di

9 - Sulla base dei dati più recenti, risultano depositati presso il Cnel oltre 790 contratti collettivi nazionali di lavoro.

10 - Intesa qui e altrove come retribuzione lorda, cui si riferisce ogni Ccnl, nonostante le varie proposte legislative non lo definiscano in maniera univoca.

regola negli altri Paesi europei, la soglia minima al di sotto della quale non può considerarsi rispettato il precetto costituzionale.

Nell'individuare i contratti collettivi da assumere a riferimento per la modulazione del trattamento economico complessivo spettante al lavoratore, tutti i disegni di legge fanno riferimento ai Ccnl stipulati dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro maggiormente rappresentative sul piano nazionale e, laddove in uno stesso settore insistano più contratti, a quello stipulato dalle associazioni comparativamente più rappresentative nell'ambito della categoria (c.d. "contratto leader"). Il Ccnl di riferimento è quindi caratterizzato sul piano oggettivo - il settore produttivo regolato dal contratto - e su quello soggettivo - le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale nell'ambito del settore produttivo identificato dal contratto.

Sul piano sostanziale, l'applicazione delle predette norme non risulta tuttavia agevole. Ciò in quanto la perimetrazione del settore produttivo (profilo oggettivo) deve tenere conto della legittima discrezionalità delle parti sociali di circoscrivere nelle modalità più varie l'area delle aziende e dei lavoratori cui è rivolto il contratto collettivo. Al riguardo, la delimitazione dei perimetri nell'ambito dei quali misurare la rappresentatività dei diversi contratti collettivi, oltre alle classificazioni in uso ai fini statistici, non può non tenere conto della tipizzazione normativa che caratterizza i settori produttivi e connota da tempo l'assetto del sistema delle relazioni industriali (industria, piccola e media industria, artigianato, cooperazione, commercio, grande distribuzione, terziario e servizi, ecc.). Le iniziative legislative in materia di salario minimo affrontano la questione del perimetro dei Ccnl richiamando la nozione di ambito di applicazione maggiormente connesso e obiettivamente vicino in senso qualitativo all'attività svolta dai lavoratori.

Con riferimento al profilo soggettivo - le associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro maggiormente rappresentative sul piano nazionale nella categoria contrattuale - in assenza di regole uniformi e di sistemi oggettivi di rilevazione della dimensione associativa delle parti sociali, può risultare complesso accertare il livello di rappresentatività delle organizzazioni firmatarie dei contratti collettivi. Al riguardo, nei disegni di legge citati in premessa v'è la consapevolezza della rilevanza della questione, la cui soluzione costituisce condizione necessaria per prefigurare l'effettiva applicazione della tutela in materia di salario minimo.

In particolare, i disegni di legge 658 e 1259, ai fini dell'individuazione delle associazioni di rappresentanza dei lavoratori maggiormente rappresentative, rendono cogenti i criteri fissati negli accordi stipulati nel 2014 da Cgil-Cisl-Uil e Confindustria (c.d. testo unico sulla rappresentanza)¹¹, favorendo così l'omogeneità dei criteri di misurazione dei livelli di rappresentatività delle OO.SS. in ogni ambito produttivo. Per le associazioni sindacali dei datori di lavoro, il parametro di misurazione previsto è individuato nel numero delle imprese associate e dei relativi dipendenti, un dato che, in mancanza di

¹¹ - In base al testo unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014, "sono ammesse alla contrattazione collettiva nazionale le Federazioni delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo che abbiano nell'ambito di applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro una rappresentatività non inferiore al 5% considerando a tale fine la media fra il dato associativo (percentuale delle iscrizioni certificate) e il dato elettorale (percentuale voti ottenuti su voti espressi). È convenuto inoltre che "in assenza di piattaforma unitaria, la parte datoriale favorirà, in ogni categoria, che la negoziazione si avvii sulla base della piattaforma presentata da organizzazioni sindacali che abbiano complessivamente un livello di rappresentatività nel settore pari almeno al 50%+1". Il Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014 attua dette disposizioni. L'accordo di modifica del T.U., del 4 luglio 2017, dispone la costituzione di un Comitato di gestione, presieduto da un rappresentante del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e composto da due rappresentanti del sistema di rappresentanza di Confindustria e da tutte le organizzazioni sindacali che raggiungano la soglia del 5% della rappresentanza, ai sensi del T.U., in almeno 5 contratti nazionali di cui almeno 3 rientranti tra quelli che risultano tra i primi dieci per platea di lavoratori interessati tra quelli sottoscritti dal sistema di rappresentanza di Confindustria.

adeguati sistemi di certificazione delle informazioni fornite dalle predette associazioni, presenta profili di incertezza e rischi di contenzioso¹².

L'AS 1132, prevede invece l'istituzione di una commissione composta da rappresentanti delle principali associazioni e presieduta dal Presidente del Cnel, che, con il supporto di Istat, Inps, Inapp e Anpal, stabilisca i criteri per l'individuazione dei contratti collettivi da applicare per la tutela dei diritti retributivi minimi dei lavoratori di ogni settore, con particolare riferimento agli ambiti di riferimento dei contratti e alla misurazione della rappresentatività delle associazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro.

Nelle sedi in cui è stato chiamato a formulare le valutazioni di natura tecnica, l'Istituto ha costantemente rappresentato come ogni possibile intervento normativo in materia di salario minimo debba essere necessariamente caratterizzato da un requisito fondamentale, che è quello della semplicità attuativa. Considerate l'ampia numerosità dei contratti collettivi di lavoro e la forte articolazione dei sistemi di remunerazione economica delle prestazioni lavorative, il livello di efficacia di ogni intervento normativo, vale a dire la sua idoneità a conseguire risultati che approssimino quanto più possibile gli obiettivi sottesi, dipenderà in larga misura dalla capacità del Legislatore di concepire misure fondate su regole chiare e di agevole attuazione.

La stima dei rapporti di lavoro al di sotto della soglia minima di retribuzione oraria

Le proposte di legge finalizzate ad introdurre il salario minimo assumono a riferimento il trattamento economico complessivo o il trattamento economico minimo stabilito dai contratti di lavoro stipulati dalle associazioni di rappresentanza dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. La tutela dei diritti retributivi del lavoratore è rafforzata dalla previsione di soglie minime di retribuzione oraria che intervengono laddove i contratti collettivi dovessero prevedere misure retributive inferiori alle predette soglie ovvero nei settori non coperti dalla contrattazione collettiva.

La stima degli effetti complessivi derivanti dall'introduzione delle norme che ancorano il trattamento economico minimo alla contrattazione collettiva risulta particolarmente complessa. Ciò non solo per la numerosità dei Ccnl in vigore nel Paese e della difficoltà di individuare quelli, tra questi, da assumere a riferimento ("contratti leader"), bensì soprattutto per l'assenza di un organico sistema di rilevazione comparata dei livelli di inquadramento contrattuale dei lavoratori¹³.

Concentrando, invece, l'attenzione esclusivamente sul livello minimo di salario stabi-

12 - Allo scopo di superare le incertezze in ordine all'individuazione dei contratti da assumere a riferimento per la fissazione dei minimi retributivi ai fini previdenziali e per il diritto alla fruizione dei benefici contributivi, l'Inps e il Cnel hanno avviato un'attività di censimento di tutti i Ccnl applicati nel Paese e di misurazione del loro campo di applicazione. Difatti, attraverso le dichiarazioni contributive UniEmens, l'Inps gestisce le informazioni fornite da ogni datore di lavoro in ordine al Ccnl applicato ai fini della regolazione dei rapporti di lavoro, applicazione che, come noto, può derivare dall'adesione all'associazione sindacale firmataria del contratto ovvero dal rinvio alla disciplina di quel contratto collettivo operata nell'ambito del contratto individuale di lavoro o, ancora, dall'applicazione in via di fatto degli istituti economici tipici del contratto medesimo. Per i fini di cui si tratta - individuazione del Ccnl leader - dalla misurazione del dato relativo al numero delle aziende e dei lavoratori ai quali si applica ogni Ccnl censito dall'Inps è possibile derivare il livello di rappresentatività delle OO.DD. firmatarie del contratto collettivo medesimo. Ciò allo scopo di rafforzare la tutela previdenziale del lavoratore e di favorire la fruizione delle agevolazioni contributive da parte delle aziende che rispettano i Ccnl stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. La medesima metodologia può costituire un'utile base per l'individuazione del trattamento economico minimo (Tem) da assumere a riferimento per l'attuazione della normativa in materia di salario minimo.

13 - Da notare inoltre che gli archivi Inps non contengono ad oggi l'informazione relativa ai livelli di inquadramento, informazione necessaria per un monitoraggio efficace della politica qualora venisse implementata. Analogamente mancano informazioni sufficientemente dettagliate sulle varie componenti della busta paga.

lito in valore assoluto (AS 310 e AS 658), è stata effettuata, sulla base delle denunce contributive del 2017 del settore privato, la stima del numero di rapporti di lavoro e della misura del monte retributivo che risulterebbero al di sotto delle seguenti soglie di salario lordo orario: 9,00 euro, 8,50 euro e 8,00 euro¹⁴.

Sul piano metodologico, i rapporti di lavoro (RL) sono stati calcolati in termini di numero medio a pieno anno: i rapporti di lavoro con durata inferiore all'anno sono calcolati dividendo il numero delle rilevazioni mensili per dodici. In tal modo il numero medio dei rapporti di lavoro a pieno anno del settore privato nel 2017 è complessivamente pari a 14.889.824, dei quali 1.059.827 riferiti ad operai agricoli a tempo determinato e indeterminato e 691.337 a lavoratori domestici.

Per il calcolo della retribuzione lorda oraria, sono state assunte a riferimento le informazioni delle denunce contributive che risultano maggiormente in grado di approssimare la nozione di trattamento economico minimo. Pertanto, per i lavoratori *full time*, è stata utilizzata la retribuzione mensile corrisposta in via continuativa divisa per il numero delle ore di lavoro convenzionalmente stabilito da ogni Ccnl. Mentre, per i lavoratori in regime di tempo parziale è stato utilizzato l'imponibile previdenziale, al netto della 13^a mensilità aggiuntiva, riproporzionato a mese intero e diviso sempre per il numero delle ore di lavoro convenzionalmente stabilito da ogni Ccnl.

I risultati delle elaborazioni sono esposti nella Tavola 4.4. Rispetto a una misura di salario minimo orario pari a 9,00 euro, su un totale di 14,9 milioni di rapporti di lavoro, circa il 29% (4,3 milioni di rapporti di lavoro) si colloca sotto la soglia minima. L'importo complessivo delle retribuzioni lorde (comprensive della 13^a mensilità aggiuntiva) sotto soglia è pari a 9,7 miliardi di euro. Per i soli dipendenti delle aziende private non agricole, l'incidenza dei rapporti di lavoro sotto soglia scende al 26%, per retribuzioni complessive pari a 7,5 miliardi di euro.

La Tavola 4.4 mostra anche che la quota dei lavoratori potenzialmente beneficiari dell'intervento sarebbe significativamente crescente andando da Nord verso Sud, come è lecito attendersi da una misura quale il salario minimo applicata ad un Paese caratterizzato da forti divari territoriali.

In termini di maggior costo del lavoro per le imprese interessate, all'importo delle maggiori retribuzioni lorde andrebbe aggiunto l'insieme degli oneri sociali a carico dei datori di lavoro (contributi sociali e oneri TFR), per un ordine di grandezza medio di circa 35 punti.

Dal punto di vista dei lavoratori beneficiari, invece, le maggiori retribuzioni lorde affluirebbero in parte al bilancio pubblico sotto forma di contributi a carico del lavoratore, Irpef e addizionali locali, infine di minori trasferimenti assistenziali (assegni familiari di vario genere ed altri bonus legati al reddito).

14 - Per esattezza, sono stati calcolati il numero dei rapporti di lavoro e la relativa massa salariale che risultano compresi fra la vigente misura minima di retribuzione oraria stabilita dalla legge ai soli fini previdenziali (per il 2017, pari a 5,96 euro) e la soglia di salario orario minimo qui ipotizzata (9,00 euro; 8,50 euro; 8,00 euro).

LAVORATORI DIPENDENTI PRIVATI CON RETRIBUZIONI ORARIE INFERIORI A 3 SOGLIE
(9 EURO - 8,50 EURO E 8 EURO) AL NETTO DI QUELLI SOTTO IL MINIMO DI LEGGE (5,96 EURO).

Tipo lavoratore	Ripartizione geografica	Anno 2017	Sotto soglia 9 euro			Sotto soglia 8,50 euro			Sotto soglia 8 euro		
			Numero	% su totale	Stima differenza retributiva	Numero	% su totale	Stima differenza retributiva	Numero	% su totale	Stima differenza retributiva
Dipendenti aziende UniEmens (esclusa PA)	Nord	7.518.998	1.705.287	22,7%	3.773.481.007	1.226.752	16,3%	2.355.590.617	769.656	10,2%	1.378.718.363
	Centro	2.738.904	769.280	28,1%	1.751.480.230	571.338	20,9%	1.118.402.976	373.485	13,6%	662.938.966
	Sud e Isole	2.868.391	933.063	32,5%	1.998.808.986	690.465	24,1%	1.262.686.026	448.509	15,6%	738.419.844
	Non ripartibile	12.368	306	2,5%	893.306	223	1,8%	589.751	133	1,1%	369.463
	Totale	13.138.660	3.407.936	25,9%	7.524.663.530	2.488.778	18,9%	4.737.269.370	1.591.783	12,1%	2.780.446.636
Operai agricoli nell'anno	Nord	332.429	90.204	27,1%	60.751.600	71.569	21,5%	43.392.528	55.922	16,8%	29.378.238
	Centro	128.050	21.862	17,1%	21.784.982	16.895	13,2%	15.230.118	12.511	9,8%	10.156.331
	Sud e Isole	599.348	301.947	50,4%	229.014.129	250.532	41,8%	144.922.493	190.683	31,8%	80.719.587
	Totale	1.059.827	414.013	39,1%	311.550.711	338.996	32,0%	203.545.139	259.116	24,4%	120.254.156
Lavoratori domestici Media annua	Nord	348.049	231.375	66,5%	1.060.454.065	208.018	59,8%	831.224.504	183.284	52,7%	615.124.897
	Centro	199.000	142.621	71,7%	496.306.882	124.639	62,6%	382.122.668	104.744	52,6%	277.126.542
	Sud e Isole	1.444.288	108.056	7,4%	355.227.320	103.851	72,0%	279.489.156	96.945	67,2%	205.943.885
	Totale	691.337	482.052	69,7%	1.911.988.267	436.508	63,1%	1.492.836.328	384.973	55,7%	1.098.195.324
TOTALE	Nord	8.199.476	2.026.866	24,7%	4.894.686.672	1.506.339	18,4%	3.230.207.649	1.008.862	12,3%	2.023.221.497
	Centro	3.065.954	933.763	30,5%	2.269.572.095	712.872	23,3%	1.515.755.762	490.740	16,0%	950.221.840
	Sud e Isole	3.612.027	1.343.066	37,2%	2.583.050.435	1.044.848	28,9%	1.687.097.675	736.137	20,4%	1.025.083.316
	Non ripartibile	12.368	306	2,5%	893.306	223	1,8%	589.751	133	1,1%	369.463
	Totale Generale	14.889.824	4.304.001	28,9%	9.748.202.508	3.264.282	21,9%	6.433.650.837	2.235.872	15,0%	3.998.896.116

La Tavola 4.5 - riferita esclusivamente alle aziende private non agricole - mostra, per le medesime soglie di retribuzione minima oraria, l'incidenza dei rapporti di lavoro sotto soglia sulla base della dimensione d'impresa. Si rileva come l'incidenza dei rapporti di lavoro sotto soglia sia più alta nelle aziende di piccole dimensioni: se assumiamo a riferimento la retribuzione minima oraria di 9,00 euro, nelle aziende di piccole dimensioni (fino a 9 addetti) i rapporti di lavoro al di sotto della soglia minima sono pari al 38% del totale riferito alla classe, rispetto ad una media generale del 26%. Detta incidenza si riduce al 28% (media generale 19%) e al 18% (media generale 12%) prendendo a riferimento una retribuzione minima oraria pari rispettivamente a 8,50 e 8,00 euro.

Tavola 4.5

**RAPPORTI DI LAVORO PRIVATI (RL) CON RETRIBUZIONI ORARIE
INFERIORI A SPECIFICHE SOGLIE
ANNO 2017**

Classe di addetti	RL totali (milioni di euro)	RL < soglia 9,00 euro			RL < soglia 8,50 euro			RL < soglia 8,00 euro		
		n. medio (milioni di euro)	%	Retrib. (miliardi di euro)	n. medio (milioni di euro)	%	Retrib. (miliardi di euro)	n. medio (milioni di euro)	%	Retrib. (miliardi di euro)
Fino a 9	3,63	1,37	38%	2,95	1,02	28%	1,87	0,65	18%	1,09
Da 10 a 15	1,13	0,35	31%	0,77	0,26	23%	0,46	0,16	14%	0,26
Da 16 a 49	2,08	0,55	26%	1,21	0,39	19%	0,75	0,25	12%	0,43
50 e oltre	6,30	1,13	18%	2,59	0,81	13%	1,66	0,54	8%	1,01
Totale	13,14	3,41	26%	7,52	2,49	19%	4,74	1,59	12%	2,78

*il campo di osservazione è circoscritto alle aziende private non agricole; sono pertanto esclusi i rapporti di lavoro degli operai agricoli e dei lavoratori domestici

Sempre assumendo a riferimento la soglia di retribuzione oraria minima pari a 9,00 euro, le Figure 4.1 e 4.2 mostrano rispettivamente i rapporti di lavoro e la misura delle retribuzioni lorde al di sotto della predetta soglia distinti per settori di attività economica.

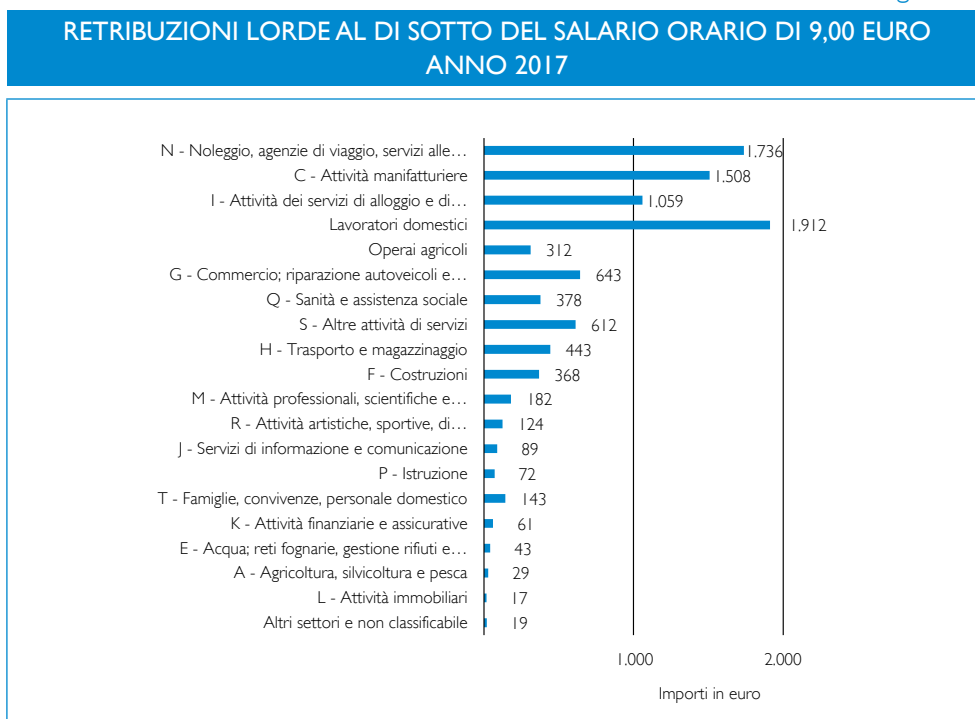
In particolare, i settori con il maggior numero di rapporti di lavoro al di sotto della predetta soglia minima sono:

- Noleggio, agenzie di viaggio, servizi alle imprese (Ateco N), con 688.000 rapporti di lavoro, per 1.736 milioni di euro di massa retributiva
- Attività manifatturiere (Ateco C), con 672.000 rapporti di lavoro, per 1.508 milioni di euro di retribuzioni lorde sotto soglia
- Servizi di alloggio e ristorazione, (Ateco I), con 571.000 rapporti di lavoro, per 1.059 milioni di retribuzioni lorde
- Lavoratori domestici, con 482.000 rapporti di lavoro, per 1.912 milioni di euro di retribuzioni lorde sotto soglia

Figura 4.1



Figura 4.2



LA LETTERATURA SOCIO ECONOMICA DEL SALARIO MINIMO

L'obiettivo dei disegni di legge sul salario minimo in discussione è quello di evitare che la condizione occupazionale non garantisca un reddito sufficiente e, in generale, che vi sia maggior allineamento tra le condizioni salariali e le specificità del lavoro svolto.

La letteratura sui salari minimi è molto vasta essendo il salario minimo un elemento fondamentale della politiche pubbliche da oltre un secolo. Primi esempi di salario minimo si riscontrano in Nuova Zelanda e Australia alla fine dell'800. Mentre già dai primi del '900 è stato introdotto in forme diversificate in UK e USA. Ancora oggi forme di salario minimo vengono implementate come avvenuto in Germania nel Gennaio 2015. Altri esempi di salario minimo sono quelli introdotto in Spagna nel 2004; quello francese implementato per la prima volta nel 1950 e modificato da ultimo nel 2016.

In quasi tutti i paesi dove è stato introdotto il salario viene fissato ad una certa quota e, poi, periodicamente rivisto in base alle condizioni economiche, al monitoraggio e alla valutazione delle ripercussioni sull'economia. In molti casi viene, conseguentemente, istituita una commissione ad hoc che si occupa del monitoraggio degli effetti e ne rivede i parametri.

In generale, dall'introduzione di un salario minimo ci si può attendere effetti su:

1. salari orari: se il salario minimo è vincolante e rispettato da tutti i settori ci sarà un effetto diretto e immediato sulla parte bassa della distribuzione dei salari. L'impatto effettivo può, però, essere differenziato se si hanno *spillover* ed effetti di compressione che agiscono sui salari degli altri lavoratori. In aggiunta, il non rispetto delle norme potrebbe comportare effetti contenuti se non nulli. Un aspetto importante riguarda la distinzione tra salario lordo e netto: l'effetto tra individui potrebbe, infatti, differire in funzione della tassazione.
2. salario mensile e ore lavorate: l'impatto effettivo dipende da ciò che accade al salario mensile e, quindi da eventuali riduzioni contemporanee delle ore lavorate. Vari studi evidenziano una riduzione nelle ore lavorate a seguito dell'introduzione del salario minimo. L'aumento del salario orario non si traduce, in questo caso, in salari mensili o annuali più alti.
3. occupazione: l'impatto effettivo dipende anche da ciò che accade all'occupazione. Un modello neoclassico ne predice una riduzione per effetto dell'aumento del costo del lavoro relativamente più forte per i lavoratori con salario più basso. Se invece il mercato del lavoro è caratterizzato da segmenti monopsonistici allora effetti sul lato della domanda possono essere positivi, poiché i lavoratori di questi settori prima dell'introduzione del salario minimo vengono pagati da un salario più basso di quello di mercato, cioè al di sotto del loro prodotto marginale. I modelli che guardano al lato dell'offerta predicono che individui con un salario di riserva tra il salario minimo e il salario di mercato osservato prima della riforma, vogliono entrare nel mercato all'entrata della riforma causando una possibile crescita della disoccupazione involontaria.
4. altri effetti: L'introduzione del salario minimo ha ovviamente impatto su altre variabili socioeconomiche e decisioni comportamentali. Una letteratura importante ha sviluppato analisi comportamentali che rilevano come il salario minimo, una volta introdotto, diventi un riferimento importante per il lavoratore e che questo diventa in molti casi l'indicazione principale per il salario di riserva del lavoratore. In questo modo il salario minimo ha un impatto su tutti i comportamenti e sulla percezione di essere trattati in maniera corretta (percezione di equo trattamento) da parte delle imprese o del mercato, ciò accade soprattutto per i lavoratori in segmenti con salari molto bassi che ottengono dal salario minimo un incremento notevole del loro reddito. Sentirsi trattati in maniera

corretta induce maggior impegno e può migliorare la produttività del lavoro. Allo stesso modo decidere se lasciare il lavoro per iniziare un proprio lavoro indipendente è una decisione che viene alterata dall'introduzione del salario minimo, così come la volontà di investire in educazione. Anche in questo caso l'impatto del salario minimo può essere positivo o negativo a seconda della percezione di equità percepita ex ante dal lavoratore. C'è, inoltre, da considerare che l'introduzione del salario minimo induce effetti su altre variabili cruciali del mercato e non solo del mercato del lavoro. Si possono, di fatto, verificare aggiustamenti nella propensione a procrastinare un cambio di lavoro o nei prezzi, così come nei profitti delle imprese o nelle dichiarazioni contributive.

Non è semplice, quindi, definire con chiarezza gli effetti del salario minimo. Numerosi studi empirici sul tema mostrano effetti positivi e non significativi sui livelli occupazionali¹ ma non mancano esempi di effetti negativi, specialmente riscontrati tra i lavoratori più giovani². Gli studi sono invece più coerenti nel mostrare come il salario minimo abbia effetti positivi su salari e redditi sebbene a volte si riscontrino contemporaneamente a questi effetti positivi riduzioni nelle ore lavorate³.

Se ci si focalizza sul caso della Germania⁴, il più recente e che beneficia della diffusa esperienza nell'analisi di tale politica, le valutazioni dell'implementazione del salario minimo nel 2015, mostrano che l'introduzione del salario minimo ha portato ad una convergenza regionale nei salari (si riduce il gap salariale tra regioni ad alto e basso salario), particolarmente significativa per la parte bassa della distribuzione, senza che vi siano state riduzioni significative nelle regioni che mostravano salari relativamente più bassi prima dell'introduzione del salario minimo (Afheld et al. 2018, utilizzando dati amministrativi sull'universo dei lavoratori tedeschi tra il 2011-2016). Inoltre, l'aumento di occupazione registrato in Germania negli ultimi anni, si è verificato anche in presenza dell'introduzione del salario minimo legale. Caliendo et al. 2017, utilizzando dati di survey del German Socio Economic Panel, confermano una crescita dei salari orari nella parte bassa della distribuzione per i salari contrattuali ma anche una considerevole assenza di "compliance" tra i lavoratori che dovrebbero beneficiare dall'introduzione del salario minimo (di fatto nella survey si chiede quale è il salario effettivamente ricevuto e nello studio questo risulta a volte più basso del salario contrattuale). Ciò induce a pensare che, ai fini della piena applicazione dei salari minimi, risulta necessario sviluppare efficaci forme di controllo del rispetto dei parametri di legge e introdurre misure sanzionatorie nei confronti dei trasgressori. Questo studio mostra anche una contemporanea riduzione nelle ore lavorate a seguito dell'introduzione del salario minimo. I rischi di non compliance sono evidenziati anche da uno studio di Pusch e Seifert⁵ sugli effetti del salario minimo sui *minijobber* – il gruppo di lavoratori che potenzialmente dovrebbe beneficiare maggiormente da questa politica. In Germania nel 2014, prima dell'introduzione del salario minimo, solo l'8% dei lavoratori a tempo pieno e indeterminato si trovavano sotto la soglia salariale minima mentre i *minijobber* erano il 59%.

1. Katz e Kruger 1992, "The Effect of the Minimum Wage on the Fast Food Industry," Harvard - Institute of Economic Research; Card e Krueger, 1994, *Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania*, *The American Economic Review*, Vol. 84, 4; Card e Kruger 2000, *Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania: reply*, *The American Economic Review*, vol. 90, 5; D, Machin, A. Manning, 1999, *The Effects of Minimum Wages on Employment: Theory and Evidence From Britain*, *Journal of Labor Economics*, 17; A, Dube, Naidu Suresh e Reich M. 2007, *The Economic Effects of a Citywide Minimum Wage*, *Industrial and Labor Relations Review*, 60, 4; A. Dube, T. William Lester and Michael Reich, 2010, *Minimum Wage Effects Across State Borders: Estimates Using Contiguous Counties*, *Review of Economics and Statistics*, Vol. 9, 4; G. Ahlfeldt, D. Roth, T. Seidel, 2018, *The regional effects of Germany's national minimum wage*, CESifo Working Paper n. 6924.

2. OECD, *Making the most of the minimum: statutory minimum wages, employment and poverty*, 1998, in *OECD Employment Outlook*; J Dolado, F Kramarz, S Machin, A Manning, D Margolis, C Teulings, 1996, *The economic impact of minimum wages in Europe*, *Economic policy* 11, 23; D, Neumark; Schweitzer M. e Wascher W, 2005 "The Effects of Minimum Wages on the Distribution of Family Incomes: A Nonparametric Analysis." *Journal of Human Resources*, 40, 4.

3. M. Caliendo, A. Fedorets, Malte Preuss, Carsten Schröder, Linda Wittbrodt, 2018, *The Short-Term, Distributional Effects of the German Minimum Wage Reform*, DIW 948/2017, Mimeo.

4. In Germania il salario minimo obbligatorio a livello nazionale è stato introdotto per la prima volta - prima esistevano solo accordi specifici per particolari settori - nel 2015. Inizialmente pari a 8.5 euro lordi all'ora, è stata innalzato a 8.84 nel 2017 e a 9.19 dal 2019. L'obbligo copre circa 37 milioni di occupati dipendenti, di questi il 10-14% percepiva prima della riforma salari orari inferiori alla soglia minima. Sui circa 5,5 milioni di occupati che nel 2014 percepivano un salario inferiore al minimo, soprattutto residenti nella Germania dell'Est, donne e mini-jobbers, circa il 30% non risultava comunque eleggibile per effetto delle deroghe per i settori per i quali era già operativa una soglia minima (fino al 2017), per gli occupati con meno di 18 anni, i lavoratori in formazione. I disoccupati da più di 12 mesi possono essere assunti con un salario inferiore al minimo per un periodo massimo di sei mesi.

5. Pusch e Seifert, H. (2017), *Unzureichende Umsetzung des Mindestlohns bei Minijobbern*, *Wirtschaftsdienst*, 97, 3. Vedi anche Heise e Pusch, *Introducing minimum wages in Germany: Employment effects in a post Keynesian perspective*, 2018, *Discussion Papers*, Zentrum für Ökonomische und Soziologische Studien, n. 68.

LA PIATTAFORMA PER LE PRESTAZIONI DI LAVORO OCCASIONALE

Nel corso del 2017, con la norma di conversione del decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, sono state introdotte, in sostituzione dei *voucher*, due nuove forme contrattuali che regolano prestazioni lavorative occasionali: il Libretto Famiglia (LF) per i datori di lavoro persone fisiche non nell'esercizio di attività imprenditoriale o professionale e il Contratto di Prestazione Occasionale (CPO) per gli altri soggetti (associazioni, fondazioni, imprese, pubbliche amministrazioni, ecc.) che abbiano non più di cinque dipendenti e non operino in attività particolarmente pericolose (edilizia, miniere ecc.). Nella Parte prima di questo Rapporto si valutano gli effetti sul mercato del lavoro di queste innovazioni, mentre qui di seguito si dà conto delle ricadute sulle attività dell'Istituto, anche con l'obiettivo di informare su tipologie e qualità dei servizi offerti.

L'Istituto si è attivato per consentire, già in fase di avvio, una gestione dei rapporti di lavoro occasionali interamente telematizzata. La piattaforma informatica messa a disposizione da un lato semplifica l'accesso da parte degli interessati, dall'altro consente il controllo tempestivo del rispetto dei limiti imposti all'uso dei due strumenti. Si rammenta, infatti, che ogni utilizzatore non può erogare compensi per lavoro occasionale superiori a 5.000 euro per anno civile - di cui massimo 2.500 euro riferiti allo stesso lavoratore - e il lavoratore non può percepire compensi per lavoro occasionale in misura superiore a 5.000 euro.

Gli adempimenti previsti sono limitati: una volta effettuata l'iscrizione alla piattaforma, l'utilizzatore del CPO è tenuto a comunicare preventivamente e giornalmente lo svolgimento della prestazione lavorativa, assolvendo così anche alla funzione di denuncia contributiva, e a versare anticipatamente la somma necessaria per il pagamento dei compensi al lavoratore e delle relative assicurazioni obbligatorie. E' l'Inps che eroga poi mensilmente gli emolumenti ai lavoratori. Per l'utilizzatore del Libretto Famiglia la comunicazione è invece successiva allo svolgimento della prestazione lavorativa.

La piattaforma ha recepito, peraltro, le modifiche introdotte nell'estate del 2018 per semplificare le modalità di denuncia delle prestazioni lavorative occasionali in specifici settori, modulare vincoli e possibili benefici in ragione della specificità dei settori, rendere più tempestivo il sistema di pagamento¹⁵.

In particolare: a) per le imprese agricole e turistiche e per gli enti locali è ora possibile, usando un calendario giornaliero disponibile sulla procedura Inps, indicare solo l'arco temporale in cui si prevede che la prestazione venga svolta e la sua durata complessiva, che comunque non può superare i dieci giorni consecutivi. Una flessibilità prevista per favorire l'uso di questi strumenti anche quando è alta la probabilità che esigenze imprevedibili o eventi atmosferici possano far variare la collocazione oraria della prestazione lavorativa e quindi non infrequente la necessità di spostare temporalmente tale prestazione; b) per le aziende alberghiere e per le strutture ricettive del settore turismo¹⁶ il tetto da rispettare per poter accedere alle prestazioni occasionali è innalzato da cinque

¹⁵ - L. 9 agosto 2018, n. 96 di conversione del D.L. n. 87 del 2018, c.d. Decreto Dignità.

¹⁶ - Il controllo per questo specifico regime avviene in automatico, tramite consultazione dei dati forniti all'Istituto dalle Camere di Commercio per identificare i soggetti con codifica Ateco2007 dell'attività principale o prevalente esercitata da alberghi, villaggi turistici, ostelli della gioventù, rifugi di montagna, colonie marine e montane, affittacamere per brevi soggiorni, case ed appartamenti per vacanze, bed and breakfast, residence, aree di campeggio e aree attrezzate per camper e roulotte.

a otto dipendenti; c) parallelamente, però, si vincola per le imprese alberghiere, del turismo e dell'agricoltura - la scelta dei lavoratori che possono essere usati per prestazioni occasionali a particolari categorie - pensionato di vecchiaia o invalidità, studente con meno di venticinque anni, disoccupato ai sensi dell'articolo 19 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, percettore di prestazioni integrative del salario, di reddito di inclusione, ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito. La sussistenza di questi requisiti deve essere autocertificata dai prestatori al momento della registrazione sulla piattaforma informatica e dà all'utilizzatore il beneficio di computare solo il 75% degli importi dei compensi erogati; d) infine, condizione per poter svolgere attività lavorativa a favore di imprese operanti nel settore dell'agricoltura, che va autocertificata, è la non iscrizione nell'anno precedente agli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli.

Un'altra innovazione riguarda il pagamento. Per velocizzare l'erogazione del compenso, pur nel rispetto delle tutele del lavoratore e delle garanzie procedurali, il pagamento può avvenire non solo tramite accredito delle somme sul conto corrente bancario o riscossione di bonifico bancario domiciliato entro il giorno 15 del mese successivo a quello di svolgimento della prestazione, come previsto dalla legge 96/2017, ma anche presentando presso sportello postale l'autorizzazione di pagamento emessa dalla piattaforma informatica Inps, stampata e consegnata al prestatore dall'utilizzatore. In questo caso il lavoratore può riscuotere il compenso dopo circa quindici giorni dal momento in cui la prestazione inserita nella procedura informatica è consolidata. Per ora il ricorso a questa modalità di pagamento è relativamente poco frequente – nel 2018 sono stati poco meno di 90.000 i lavoratori coinvolti per un ammontare di circa 293 mila prestazioni occasionali con l'erogazione di compensi pari complessivamente a 60.315.535 euro, per più del 90% accreditati via conto corrente/libretto postale o carta di credito.

Sulla materia è intervenuta anche la legge 27 dicembre 2017, n. 205 (legge di bilancio 2018) estendendo il Libretto famiglia anche alle società sportive professionistiche¹⁷, per le attività di controllo dei titoli di accesso, di instradamento degli spettatori e di verifica del rispetto del regolamento d'uso dell'impianto¹⁸ svolte negli impianti sportivi da una particolare categoria di prestatori, gli steward. In questi casi i vincoli all'uso sono meno stringenti: il limite di compensi possibili per ciascun lavoratore è il doppio di quello applicato agli altri settori - 5.000 euro per anno civile - e non vi è un limite massimo di accesso per le singole società; né si applica il limite di cinque dipendenti previsto in via generale per l'accesso alle prestazioni occasionali da parte degli utilizzatori diversi dalle persone fisiche non nell'esercizio di un'attività economica.

In considerazione di queste peculiarità all'interno della Piattaforma informatica delle Prestazioni occasionali è stata strutturata un'apposita sezione a cui possono accedere solo le società sportive che abbiano fatto richiesta di censimento. La sezione prevede funzioni di pre-caricamento delle informazioni ricorrenti, quali i dati dei lavoratori, i luoghi di lavoro (stadi), gli eventi (partite), al fine di poter poi procedere alla loro comunicazione definitiva.

I dati attestano l'impiego medio mensile di circa 18 mila lavoratori per il Contratto di prestazioni occasionali e di circa 6.600 lavoratori per il Libretto famiglia, per un importo

17 - Legge 23 marzo 1981, n. 91.

18 - Decreto del Ministro dell'Interno 8 agosto 2007.

medio mensile pro capite, rispettivamente, di euro 250 e di euro 300. Per il Libretto famiglia le attività che assorbono più prestazioni sono i lavori domestici – giardinaggio - manutenzione e i servizi di baby-sitting, ma ci sono anche registrazioni per l'insegnamento privato supplementare che, almeno nella percezione generale, è un'attività spesso non dichiarata.

Figura 4.3

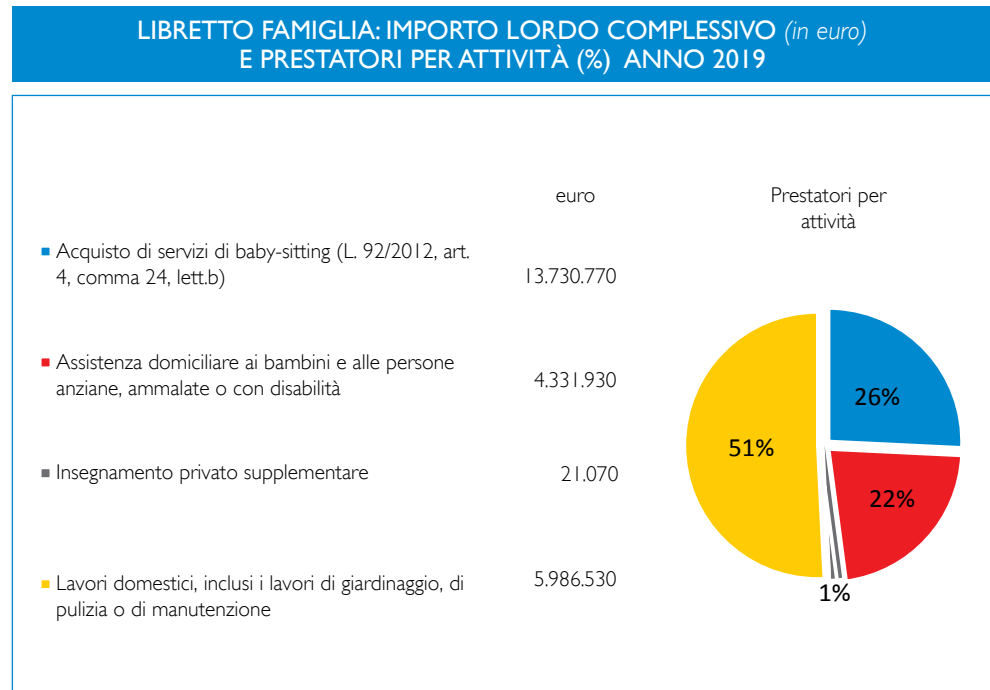
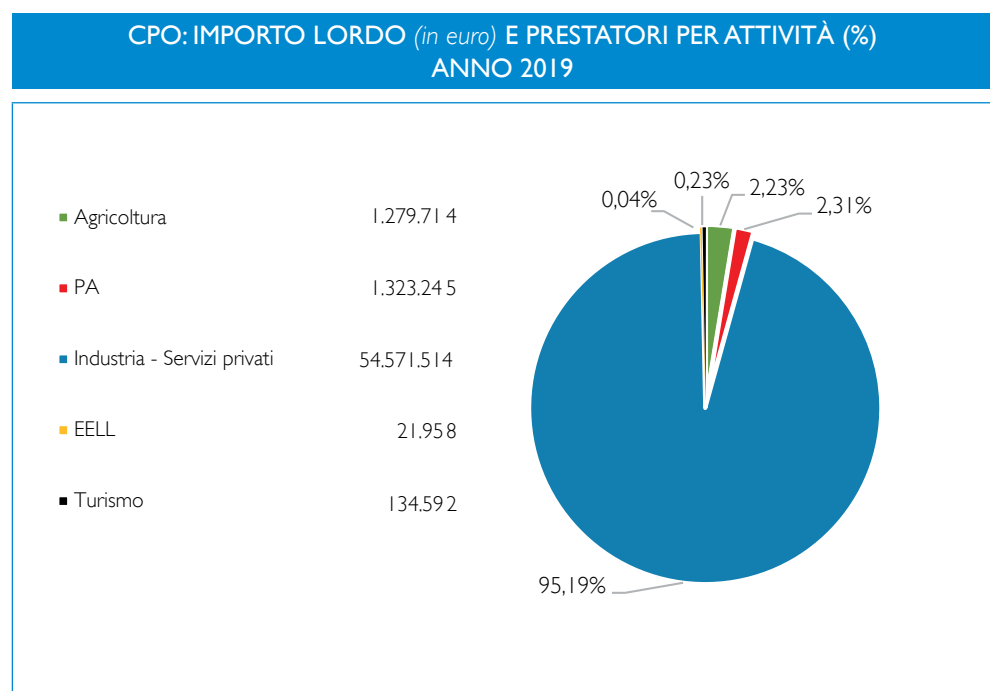


Figura 4.4



Come si osserva, lo strumento del CPO è utilizzato nella quasi totalità dei casi nei settori industriali e dei servizi privati.

Un aspetto rilevante della regolamentazione delle Prestazioni occasionali è, così come già avvenuto per i *voucher*, la determinazione per legge dell'importo del "compenso minimo" spettante al prestatore. Per il Libretto famiglia ogni ora di lavoro deve essere compensata almeno con un titolo pari a otto euro netti a favore del lavoratore.

Per il Contratto di Prestazioni occasionali il compenso minimo giornaliero invece non può essere inferiore a 36 euro, per prestazioni di durata non superiore a quattro ore continuative nell'arco della giornata, mentre per le ore successive il valore minimo è 9 euro. Nel settore agricolo l'importo minimo del compenso è determinato sulla base della retribuzione oraria delle prestazioni di natura subordinata individuata dal contratto collettivo di lavoro stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Pertanto, atteso che il compenso minimo è regolamentato dalla legge, le parti possono introdurre soltanto previsioni di miglior favore, prevedendo, nel Libretto famiglia, l'utilizzo di un maggior numero di "titoli", oppure, nel Contratto di prestazioni occasionali, indicando un importo superiore rispetto ai nove euro previsti dalla legge.

Nella gestione delle prestazioni occasionali il *Contact center* multimediale dell'Istituto svolge un significativo ruolo di supporto agli utenti, dando informazioni generali, dettagli sulla normativa, e aiuto mirato ad interventi di tipo dispositivo o di consultazione della procedura informatica. Per il Contratto di prestazioni occasionali si sta sperimentando una progressiva riduzione nel tempo del numero di contatti da parte degli utenti, ad eccezione del picco registrato del periodo successivo all'entrata in vigore delle novità introdotte dalla legge di conversione (Decreto Dignità). Per gli utilizzatori del Libretto Famiglia, invece, il ricorso al *Contact center* multimediale è costante nel tempo, andamento giustificato dal fatto che gli utilizzatori potenziali sono un universo più eterogeneo e ampio con un ricambio frequente di soggetti che quindi rende continuo il bisogno di uno strumento di comunicazione mirato.

IL CONTRASTO ALLA POVERTÀ: REDDITO E PENSIONE DI CITTADINANZA

Con decreto legge n. 4 del 28 gennaio 2019, convertito con legge n. 26 del 28 marzo, sono state introdotte due nuove misure universali di contrasto alla povertà, denominate Reddito e Pensione di Cittadinanza.

Tali prestazioni, sottoposte alla prova dei mezzi, si inseriscono in maniera innovativa ed estensiva in un contesto in cui, dopo prime sperimentazioni realizzate con l'introduzione del SIA ("sostegno all'inclusione attiva"), si era avviato a partire dal 2018 il Reddito di inclusione (Rel) con il duplice scopo di contrasto alla povertà e inserimento nel mercato del lavoro.

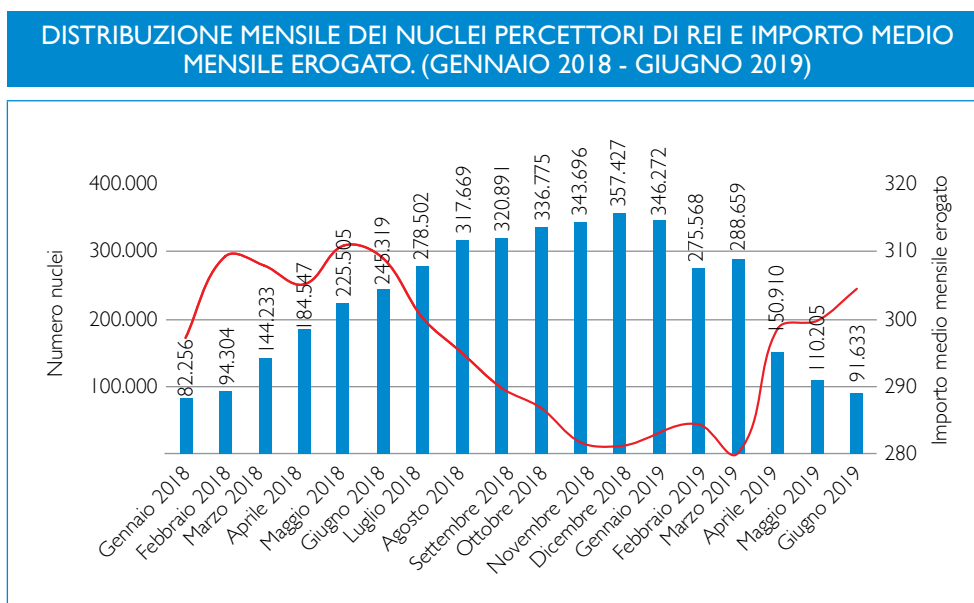
Dopo poco più di un anno dalla sua introduzione il Sia è stato sostituito e assorbito

– da inizio 2018 fino al primo trimestre 2019 - dal reddito d'inclusione¹⁹, una misura di sostegno alla povertà a carattere universale condizionata alla valutazione della situazione economica (c.d. prova dei mezzi), e dall'adesione ad un progetto personalizzato di attivazione e di inclusione sociale e lavorativa. Nel Rapporto dello scorso anno si è dato conto delle caratteristiche del programma e del coinvolgimento dell'Inps nella gestione della misura.

Quanto alle caratteristiche della misura, anche per un raffronto con il Reddito/Pensione di cittadinanza che lo ha sostituito a decorrere dal mese di aprile 2019, si evidenzia che: a) per i requisiti economici da soddisfare avevano un ruolo preponderante l'Isce (indicatore della situazione economica complessiva equivalente del nucleo) e l'Isre, - indicatore della sola condizione reddituale equivalente del nucleo ovvero che tiene conto della diversa numerosità dei nuclei usando un'apposita scala di equivalenza in termini di benessere economico; b) il beneficio era pari, su base annua ed in sede di prima applicazione, a 2.250 euro annui per un nucleo monocomponente²⁰ e non poteva comunque superare un tetto pari all'ammontare annuo dell'assegno sociale maggiorato del 10% (6.477,90 annui nel 2018) così sfavorendo per costruzione, a parità di altre condizioni, i nuclei numerosi; c) con il Rel si sottraevano all'assegno i trattamenti assistenziali sottoposti alla prova dei mezzi; d) c'era incompatibilità con la percezione di un ammortizzatore sociale di sostegno al reddito in caso di disoccupazione involontaria mentre c'era compatibilità con lo svolgimento di un'attività di lavoro subordinato o autonomo, ovviamente nel rispetto dei requisiti economici di accesso al beneficio; e) i requisiti di accesso sotto il profilo demografico-professionale sono stati più restrittivi nel primo semestre 2018, andando a regime solo dal secondo semestre 2018 nella versione più lasca fondata sui soli requisiti reddituali e patrimoniali.

L'Inps ha curato nel periodo di vigenza un osservatorio dedicato che ha seguito numero, caratteristiche dei beneficiari ed entità dei benefici erogati. Di seguito il grafico che li riassume. Nel periodo Gennaio 2018 -Giugno 2019 il numero medio mensile di nuclei beneficiari di Rel è pari a 233.021 con un importo medio mensile del beneficio di 292 euro; il picco si raggiunge a dicembre 2018, sull'andamento degli ultimi mesi si riflette l'entrata in vigore del reddito/pensione di cittadinanza.

Figura 4.5



¹⁹ - Decreto legislativo n. 147 del 15 settembre 2017, in attuazione della legge delega 15 marzo 2017, n. 33).

²⁰ - Per nuclei più numerosi l'importo era moltiplicato per la scala di equivalenza corrispondente alla specifica composizione del nucleo familiare e ridotto di quote di reddito familiare come di seguito specificate: l'importo dei trattamenti assistenziali soggetti alla prova dei mezzi fruiti dai componenti il nucleo familiare; l'Isr del nucleo familiare, cioè la quantificazione del reddito familiare propedeutica per il calcolo dell'Isce, al netto di eventuali trattamenti assistenziali (in questo caso con o senza prova dei mezzi).

REDDITO E PENSIONE DI CITTADINANZA

Nel gennaio del 2019, sono stati istituiti il Reddito di cittadinanza (RdC) e la Pensione di cittadinanza (PdC) con decreto legge n. 4 del 28 gennaio 2019, convertito con modificazioni nella legge n. 26 del 28 marzo 2019.

Il RdC è una misura di contrasto alla povertà, di politica attiva del lavoro, di contrasto alla disuguaglianza e all'esclusione sociale, destinata a favorire anche il diritto all'informazione, all'istruzione, alla formazione, alla cultura, attraverso politiche volte al sostegno economico e all'inserimento sociale dei soggetti a rischio di emarginazione.

La misura assume la denominazione di Pensione di cittadinanza quale misura di contrasto alla povertà delle persone con oltre 67 anni di età ma è concessa anche qualora il componente o i componenti del nucleo familiare di almeno 67 anni convivano esclusivamente con una o più persone in condizione di disabilità grave o di non autosufficienza (come definite ai fini Isee), indipendentemente dall'età di tali soggetti.

Il beneficio Rdc, in ragione della finalità di inserimento lavorativo, è condizionato alla dichiarazione, da parte dei componenti del nucleo familiare maggiorenni ed in età lavorativa, di immediata disponibilità al lavoro, nonché all'adesione ad un percorso personalizzato di accompagnamento all'inserimento lavorativo e all'inclusione sociale che prevede attività al servizio della comunità, di riqualificazione professionale, di completamento degli studi, nonché altri impegni individuati dai servizi competenti finalizzati all'inserimento nel mercato del lavoro e all'inclusione sociale.

Sono esclusi dalla DID i soggetti maggiorenni già occupati o che frequentino un regolare corso di studi. Sono esclusi, altresì, i seguenti soggetti: a) Percettori di Rdc, titolari di pensione diretta; b) Beneficiari della pensione di cittadinanza; c) Soggetti di età pari o superiore a 65 anni; d) Soggetti con disabilità (legge 12 marzo 1999, n. 68), che tuttavia, possono richiedere la volontaria adesione ad un percorso personalizzato di accompagnamento all'inserimento lavorativo e all'inclusione sociale che tenga conto delle condizioni e necessità specifiche dell'interessato.

Come il Rel la misura ha come destinatario, almeno in fase di avvio, l'intero nucleo familiare e si pone l'obiettivo non solo di supportare economicamente i soggetti in condizione di povertà, ma di accompagnare gli stessi tramite patti personalizzati e patti per il lavoro all'inserimento lavorativo e inclusione sociale.

Il beneficio economico sia per il Reddito di Cittadinanza che per la Pensione di Cittadinanza è dato dalla somma di:

1. una componente ad integrazione del reddito familiare fino ad una soglia massima, calcolata moltiplicando 6.000 euro per la specifica scala di equivalenza ai fini del RdC/PdC. Nel caso di Pensione di Cittadinanza la predetta soglia è elevata fino a 7.560 euro moltiplicati per la scala di equivalenza;
2. un contributo per l'affitto regolarmente registrato o per gli interessi del mutuo sulla base delle informazioni rilevabili dall'Isee. Se il nucleo risiede in abitazione in locazione, il contributo è pari al canone annuo di locazione fino ad un massimo di 3.360 euro annui, 280 euro mensili, per il RdC. Nel caso della Pensione di Cittadinanza, detto importo è ridotto a 1.800 euro annui, ossia 150 euro

mensili. In caso di mutuo, contratto per l'acquisto o la costruzione della casa di abitazione, il contributo è pari alla rata del mutuo fino ad un massimo di 1.800 euro annui, ossia 150 euro mensili sia per RdC che per PdC.

È anche previsto che, complessivamente, non si potrà percepire un importo inferiore a 480 euro annui a titolo di integrazione al reddito e per locazione o mutuo. Inoltre, il beneficio complessivo non può essere superiore ad un importo pari a 9.360 euro moltiplicato per la soglia della scala di equivalenza, ridotto del reddito familiare.

La scala di equivalenza ai fini del RdC/PdC, diversamente da quelle usate per l'Isee, per il Rel e per le misure della povertà, è pari ad 1 per il primo componente del nucleo familiare, incrementato di 0,4 per ogni ulteriore componente di età maggiore di 18 anni e di 0,2, per ogni ulteriore componente minorenni, fino ad un massimo di 2,1, elevato a 2,2 nel caso in cui nel nucleo familiare siano presenti componenti in condizione di disabilità grave o di non autosufficienza, così come definite ai fini dell'Isee.

La scala di equivalenza non tiene conto dei componenti del nucleo che si trovino nelle seguenti situazioni: a) stato detentivo; b) ricovero in istituti di cura di lunga degenza o altre strutture residenziali a totale carico dello Stato o di altra P.A.; c) disoccupati a seguito di dimissioni volontarie, nei dodici mesi successivi alla data delle dimissioni, fatte salve le dimissioni per giusta causa; d) sottoposti a misura cautelare personale, nonché a condanna definitiva intervenuta nei 10 anni precedenti la richiesta per i delitti previsti dagli artt. 270-bis, 280, 289-bis, 416-bis, 416-ter, 422 e 640 bis del codice penale.

Il beneficio decorre dal mese successivo a quello della domanda ed è concesso per un periodo massimo di 18 mesi, trascorsi i quali può essere rinnovato, previa sospensione di un mese. Tale termine di sospensione non opera nel caso della PdC che, pertanto, si rinnova in automatico senza necessità di presentare una nuova domanda. In caso di nuclei beneficiari del RdC è prevista la trasformazione della prestazione in PdC qualora il più giovane dei componenti compia il 67° anno d'età durante il godimento del RdC. In questi casi, la misura assume la denominazione di Pensione di Cittadinanza dal mese successivo.

Al momento di presentazione della domanda e per tutta la durata del beneficio, occorre essere in possesso congiuntamente dei requisiti indicati di seguito.

Cittadinanza e Residenza	<p>I requisiti di cittadinanza sono riferiti al richiedente la prestazione che dovrà essere:</p> <ul style="list-style-type: none"> • cittadino italiano o dell'Unione Europea • cittadino di paesi terzi in possesso del permesso di soggiorno UE di lungo periodo, ovvero titolare di protezione internazionale o apolide • cittadino di paesi terzi, titolare del diritto di soggiorno o diritto di soggiorno permanente, e familiare di un cittadino italiano o dell'Unione Europea. <p>E' altresì prevista la residenza in Italia per almeno 10 anni, di cui gli ultimi 2 anni in modo continuativo.</p> <p>Il richiedente il beneficio, inoltre, non deve essere sottoposto a misura cautelare personale, anche adottata a seguito di convalida dell'arresto o del fermo, e non deve essere stato condannato in via definitiva, nei 10 anni precedenti la richiesta, per taluno dei delitti di cui agli artt. 270-bis, 280, 289-bis, 416-bis, 416-ter, 422 e 640 bis del codice penale</p>
--------------------------	---

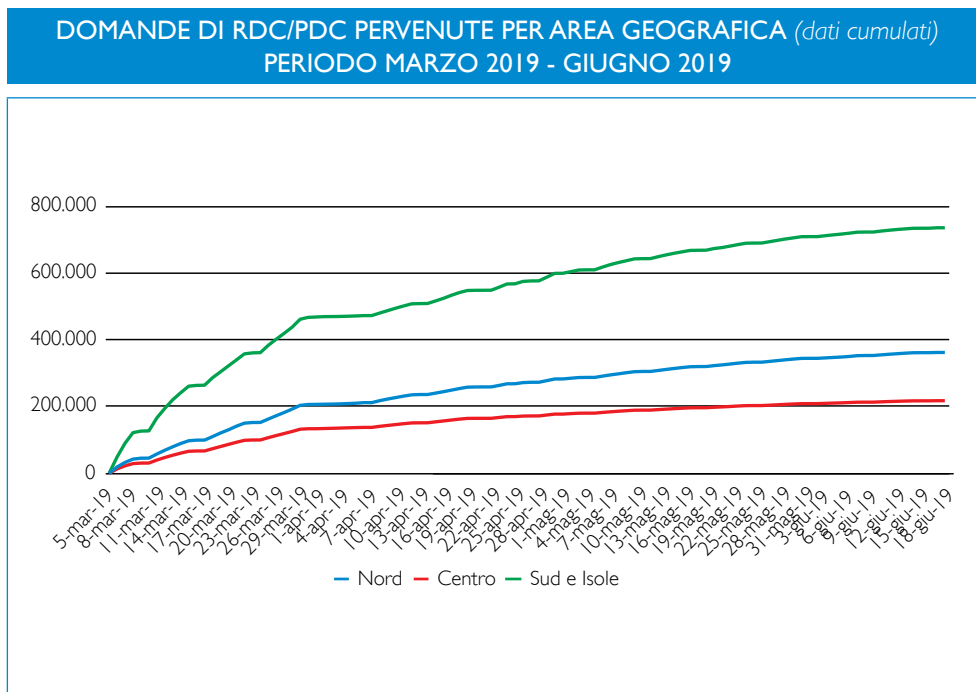
Requisiti economici	<p>Il nucleo familiare deve possedere, congiuntamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Isee in corso di validità non superiore a 9.360 euro • patrimonio immobiliare in Italia e all'estero (come definito ai fini Imu) non superiore a 30.000 euro, senza considerare la casa di abitazione • patrimonio mobiliare (come definito ai fini Isee, comprensivo di depositi, conti correnti, titoli azionari ed obbligazionari, insieme ad ogni altra attività finanziaria) non superiore a: 6.000 euro per i nuclei composti da un solo componente; 8.000 euro per i nuclei composti da due componenti; 10.000 euro per i nuclei composti da tre o più componenti, incrementati di 1.000 euro per ogni figlio a partire dal terzo. I suddetti massimali sono incrementati di 5.000 euro per ogni componente con disabilità e di 7.500 euro per ogni componente in condizione di disabilità grave o di non autosufficienza presente nel nucleo. • il reddito familiare non dovrà superare la soglia annua calcolata moltiplicando 6.000 euro per il relativo parametro della scala di equivalenza. In caso di Pensione di Cittadinanza la soglia è incrementata fino a 7.560 euro per la scala di equivalenza. In ogni caso tale soglia è incrementata a 9.360 euro per la scala di equivalenza qualora il nucleo familiare risieda in abitazione in locazione regolarmente registrata, come da Dichiarazione Sostitutiva Unica (Dsu) ai fini Isee. Per il computo del reddito familiare sono detratti i trattamenti assistenziali, ivi inclusi quelli che sono in corso di godimento da parte degli stessi componenti, con l'eccezione di eventuali prestazioni non sottoposte a prova dei mezzi e del c.d. Bonus bebè. <p>Inoltre, nessun componente del nucleo deve essere intestatario o avere piena disponibilità di:</p> <p>a) autoveicoli immatricolati per la prima volta nei 6 mesi antecedenti la domanda di RdC/PdC, oppure autoveicoli di cilindrata superiore a 1.600 cc. o motoveicoli di cilindrata superiore a 250 cc., in entrambi i casi immatricolati per la prima volta nei 2 anni antecedenti la domanda di RdC/PdC, con esclusione di quelli per i quali è prevista una agevolazione fiscale in favore di persone con disabilità; b) navi e imbarcazioni da diporto di cui all'art. 3, comma 1, del D. Lgs. 18 luglio 2005, n. 171.</p>
------------------------	---

Rilevante, tra i requisiti di accesso, è il peso del reddito familiare: i trattamenti correnti sottoposti alla prova dei mezzi, al contrario del Rel, sono valorizzati come componenti del reddito familiare e quindi rilevano sia sul piano dei requisiti di accesso che sull'importo erogato.

Diversamente dalle precedenti misure, il RdC è compatibile con il godimento della NASpl e dell'indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata²¹ di cui rispettivamente all'articolo 1 e all'articolo 15 del D. Lgs. n. 22 del 4 marzo 2015, o di altro strumento di sostegno al reddito per la disoccupazione involontaria. Tali prestazioni hanno rilevanza ai fini del diritto e dell'ammontare del beneficio di RdC in quanto concorrono a determinare il reddito familiare, secondo quanto previsto dalla disciplina dell'Isee. Anche per il RdC sarà possibile la fruizione in presenza di attività lavorativa da parte di uno o più componenti il nucleo familiare, se il RdC risulta compatibile con i requisiti di accesso.

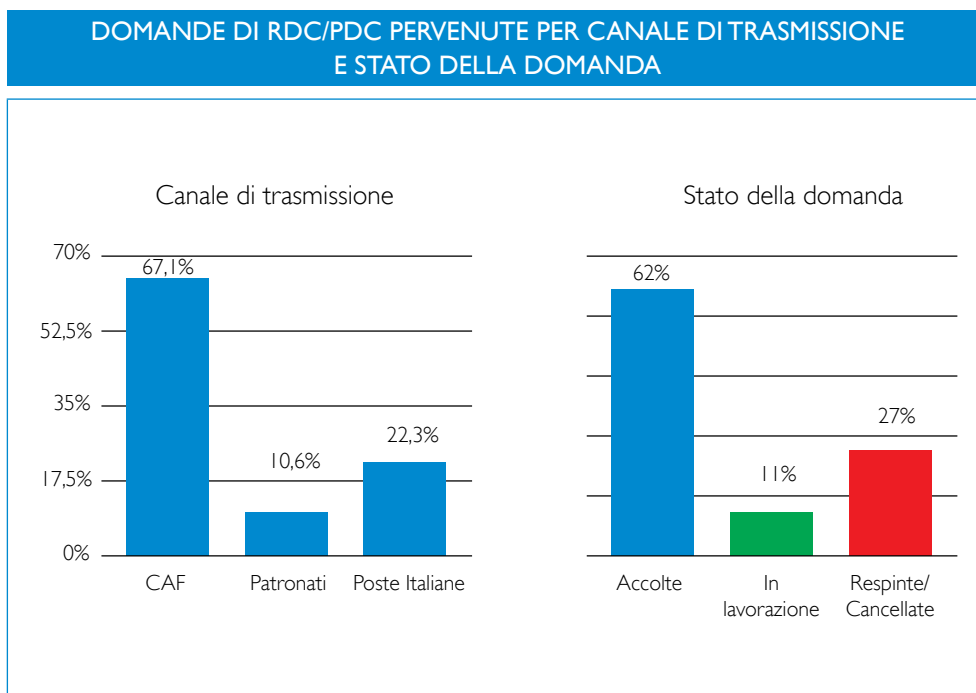
21 - DIS-COLL.

Figura 4.6



*dati aggiornati al 27 giugno 2019

Figura 4.7

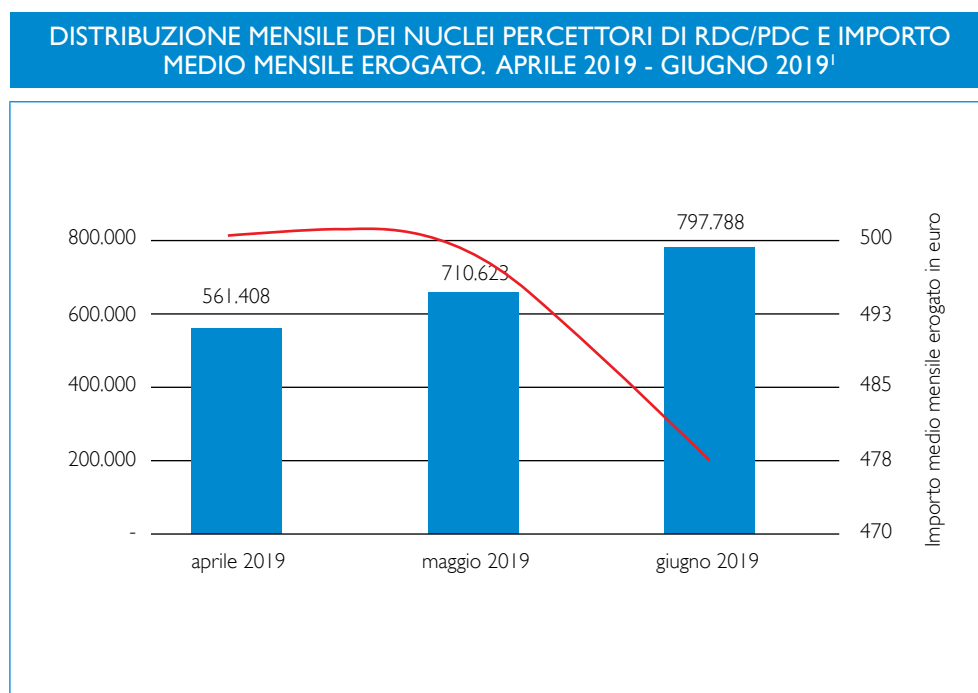


*dati aggiornati al 27 giugno 2019

Quanto all'attuazione, con il decreto l'Inps diventa il soggetto che non solo eroga il beneficio, ma è anche ente concessorio dello stesso, adottando i provvedimenti di reiezione o accoglimento, nonché le successive revocche, decadenza e decurtazioni del beneficio nei casi specificatamente previsti dal decreto legge. I Comuni intervengono solo in un secondo momento, per verificare le autocertificazioni rilasciate all'atto della domanda relative ai requisiti di residenza e soggiorno, nonché di prendere in carico i nuclei percettori del Rdc.

Le Figure 4.6 e 4.7 evidenziano per area geografica la tempistica con la quale sono state presentate in questi primi mesi le domande, i diversi canali disponibili, e lo stato di lavorazione: la maggior parte è stata veicolata dai Caf, più del 20% da Poste Italiane, a seguire i Patronati. In questa prima fase sono state lavorate l'89% delle domande (62% accolte, 27% respinte).

Figura 4.8



*dati aggiornati al 27 giugno 2019

1. La differenza tra il dato sulle domande accolte (Tavola 4.7) e le domande in pagamento a giugno è spiegata (Figura 4.8) dal fatto che alcune sono ancora in attesa di pagamento, altre sono in fase di sospensione o revoca.

A fine giugno, dopo tre soli mesi di operatività, risultano percettori di reddito o di pensione di cittadinanza circa 840 mila nuclei (di cui oltre 102.833 destinatari di pensioni di cittadinanza) per un numero complessivo di individui che supera i 2 milioni. L'importo medio cresce da un minimo di 387 euro mensili a un massimo di circa 626 euro in corrispondenza dei nuclei con cinque componenti. Nel Sud e nelle Isole risiedono i nuclei beneficiari più numerosi. Rispetto al valore massimo dei beneficiari del Rel, raggiunto nel dicembre 2018, i nuclei beneficiari di RdC/PdC sono, a fine giugno, più del doppio; analoga distanza si registra per l'importo medio mensile del beneficio (292 per il Rel, 490 per RdC/PdC).

Tavola 4.6

NUCLEI DI PERCETTORI DI RDC/PDC PER NUMERO COMPONENTI			
Numero componenti nucleo	Numero nuclei	Numero persone coinvolte	Importo medio mensile
1	319.324	319.324	387,25
2	168.880	337.760	467,60
3	143.317	429.951	556,28
4	120.208	480.832	618,92
5	57.630	288.150	626,32
6 e più	30.513	201.235	617,70
Totale	839.872	2.057.252	489,90

*dati aggiornati al 27 giugno 2019

Tavola 4.7

NUCLEI DI PERCETTORI DI RDC/PDC PER TIPO DI MISURA E AREA GEOGRAFICA						
Area geografica	Reddito di Cittadinanza		Pensione di Cittadinanza		Totale	
	Numero nuclei	Numero persone coinvolte	Numero nuclei	Numero persone coinvolte	Numero nuclei	Numero persone coinvolte
Nord	167.590	401.334	32.122	35.393	199.712	436.727
Centro	110.040	263.961	18.814	21.361	128.854	285.322
Sud e Isole	459.409	1.274.392	51.897	60.811	511.306	1.335.203
Italia	737.039	1.939.687	102.833	117.565	839.872	2.057.252

*dati aggiornati al 27 giugno 2019

L'AVVIO DEL REDDITO E DELLA PENSIONE DI CITTADINANZA: IMPATTI

L'introduzione delle nuove misure di contrasto alla povertà e di avvio al lavoro ha determinato per l'Inps un impegno importante, che ha riguardato preliminarmente tutti gli adempimenti legati alla predisposizione della documentazione per presentare la domanda a partire dal 6 marzo, nonché l'implementazione delle procedure informatiche per consentirne la ricezione e l'effettuazione dei pagamenti a partire dal 15 aprile.

La presentazione delle domande, come detto, può avvenire attraverso diversi canali. Inizialmente la raccolta delle domande è avvenuta per il tramite gli Uffici Postali, presso i Centri di assistenza fiscale (Caf) in qualità di intermediari abilitati e in modalità telematiche mediante Spid, avvalendosi della modulistica ufficiale (modello di domanda, modelli Com – ridotto ed esteso) predisposta dall'Inps e condivisa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e con il Garante per la privacy.

A decorrere dal mese di aprile, tenuto conto dell'ampliamento dei soggetti abilitati alla ricezione delle domande di Reddito e Pensione di cittadinanza, operata dalla citata legge di conversione del D.L., la raccolta e la trasmissione all'Inps della predetta modulistica è stata resa possibile anche presso gli Istituti di patronato di cui alla legge 151/2001. Per consentire la comprensione della misura e facilitarne la divulgazione significativamente per degli aspetti normativi e applicativi, si è reso necessario a valle dell'entrata in vigore del decreto legge pubblicare sul sito internet dell'Istituto un primo manuale d'uso, poi aggiornato con le modifiche apportate dalla legge di conversione e disponibile anche nella versione tradotta in lingua inglese che, sotto forma di domande e risposte, fornisce i primi chiarimenti sulla misura. Le prime istruzioni ufficiali sono state rese con circolare n. 43 del 20 marzo u.s. e con messaggi *ad hoc* rilasciati dall'Inps e destinati alle strutture territoriali per la gestione delle varie casistiche e per le omissioni/difficoltà nelle ipotesi di evidenza della domanda.

Al riguardo, il coinvolgimento delle strutture sul territorio appare determinante nella nuova misura di contrasto alla povertà; infatti, con un maggiore decentramento delle funzioni su tutto il territorio rispetto a quanto era accaduto per il Rel, si prevede di fornire un servizio di assistenza e consulenza molto più capillare ed efficace. Parallelamente, come comprensibile, per rendere possibile tale assistenza è stato necessario investire risorse nella formazione, potenziando le competenze specifiche attraverso una formazione mirata svolta a livello centrale e poi a cascata sul territorio in materia di Isee, con particolare attenzione agli aspetti legati al Reddito e alla pensione di cittadinanza.

Si è scelto anche di potenziare l'assistenza avvalendosi degli intermediari, tradizionalmente competenti in materia di Isee. Al riguardo, ci si riferisce ai rapporti con i Caf e Patronati che ad oggi rappresentano tra gli intermediari abilitati, quelli che trasmettono all'Inps il maggior numero di domande. Per disciplinare i rapporti con i Caf, in particolare, si è reso necessario definire due convenzioni, l'una in materia di Isee e l'altra in materia di Reddito e Pensione di cittadinanza. Mediante tali convenzioni si provvede a definire gli aspetti legati alla descrizione del servizio e di assistenza prestata nei confronti dell'utenza nella raccolta e trasmissione delle domande/modelli Com, nonché tutto quanto concerne la remunerazione del servizio. Tali convenzioni saranno approvate a breve. Inoltre, l'Inps è in procinto di procedere alla stipula anche della convenzione con Poste italiane.

Per quanto concerne l'impatto della legge di Conversione del decreto legge in argomento, si è posto il tema delle domande presentate a decorrere dal mese di aprile e dei dovuti aggiornamenti su modulistica e procedure già in uso per tenere conto delle predette modifiche. Al riguardo, si dà evidenza dei seguenti principali aspetti di novità della legge di conversione:

- preclusione a richiedere il beneficio se il richiedente è sottoposto a misura cautelare personale, anche adottata a seguito di convalida dell'arresto o del fermo o condanna, in via definitiva, nei dieci anni precedenti la richiesta, per taluno dei delitti di cui agli artt. 270-bis, 280, 289-bis, 416-bis, 416-ter, 422 e 640 bis del codice penale, nonché neutralizzazione, ai fini della individuazione della scala di equivalenza, di membri del nucleo che si trovino nelle predette condizioni di sottoposti a una misura cautelare ovvero a una condanna;
- in caso di nuclei familiari con minorenni, il calcolo dell'Isee ai sensi dell'articolo 7 del DPCM n. 159 del 2013, c.d. Isee minori;

- il requisito del patrimonio immobiliare da verificarsi su quello esistente non solo in Italia, ma anche all'estero e per il patrimonio mobiliare l'incremento dei relativi massimali per ogni componente con disabilità grave o non autosufficienza, come definita a fini Isee, presente nel nucleo;
- per la pensione di cittadinanza è stato previsto che potrà essere erogata anche mediante gli strumenti ordinariamente in uso per il pagamento delle pensioni. L'attuazione di tale disposizione, tuttavia, non è immediata, essendo rimessa all'adozione di un apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da emanarsi entro sei mesi dall'entrata in vigore della legge di conversione.

Tra le modifiche più rilevanti introdotte dalla legge di conversione, si segnala il nuovo regime ad hoc previsto dall'articolo 2, commi I-bis e I-ter, del decreto legge, con particolare riferimento ai requisiti reddituali e patrimoniali da parte dei cittadini di Stati non appartenenti all'Unione europea.

La norma, al comma I-bis, stabilisce per i cittadini di Stati non appartenenti all'Unione Europea la necessità di produrre in fase di istruttoria, ai fini dell'accoglimento delle domande, una certificazione dell'autorità estera competente, tradotta in lingua italiana e legalizzata dall'autorità consolare italiana²².

Al fine di dare tempestiva attuazione a tale specifica disciplina, si è provveduto ad aggiornare la modulistica per la presentazione della domanda, inserendo un'apposita dichiarazione di consapevolezza sulla necessità di produrre l'apposita certificazione da parte dei soggetti in argomento. Si è in attesa di un decreto attuativo del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro degli Affari esteri e della cooperazione internazionale, per l'individuazione dei Paesi i cui cittadini sono esonerati dall'obbligo di cui al comma I-bis, per oggettiva impossibilità di produrre tale documentazione.

Tra gli strumenti messi a disposizione dall'Inps per facilitare la valutazione dei requisiti economici da rispettare per accedere alla prestazione, si segnala sul sito internet dell'Istituto un simulatore per il reddito e la pensione di cittadinanza con la doppia possibilità di simulazione o utilizzando dati relativi ad una Dsu validamente attestata, previa autenticazione mediante Pin, o con dati Isee autodichiarati e indicatori simulati. Per altri enti la funzione di simulazione è prevista solo senza il Pin.

ATTIVITÀ IN CORSO E FUTURI SVILUPPI DEL REDDITO DI CITTADINANZA

L'implementazione della nuova prestazione e di tutti gli aspetti collegati alle verifiche e controlli ha dato luogo a incontri tematici svolti per sviluppare sinergie con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e con Anpal in ordine all'adozione del decreto di cui all'articolo 6, comma 1, del decreto legge, relativamente all'implementazione della piattaforma del reddito di cittadinanza. Nell'ambito del sistema SIUSS appare infatti centrale il tema dello SPLIT per la sottoscrizione della nuova DID ovvero del Patto del Lavoro e del Patto per l'inclusione sociale, rispettivamente, relativamente ai soggetti

22 - Conformemente a quanto disposto dall'articolo 3 del testo unico di cui al D.P.R. n. 445/2000 e dall'articolo 2 del D.P.R. 394/1999.

che saranno nelle condizioni per essere avviati al lavoro e ai nuclei che invece dovranno essere convocati dai Comuni per le valutazioni multidimensionali del caso.

Per facilitare i controlli sono previste anche interlocuzioni con le amministrazioni collegate (ad esempio Aci) ai fini delle verifiche di cui all'articolo 5 del decreto, attinenti i beni mobili registrati e, più in generale, per la stipula di un protocollo quadro con le altre amministrazioni collegate, condizionato al parere del Garante per la tutela dei dati personali in tema di privacy.

Inoltre, sono stati avviati tavoli tecnici anche con la Guardia di finanza e l'INL al fine di gestire i controlli ex post e le segnalazioni alle sedi territoriali per l'adozione dei conseguenti provvedimenti di revoca e/o decadenza.

Tra le iniziative certamente meritevoli di attenzione si segnala il progetto "Inps per tutti", per favorire la presentazione della domanda da parte di soggetti senza fissa dimora con l'esigenza di poter rendere effettivi, concreti ed esigibili gli strumenti a sostegno della povertà attualmente esistenti. Diversi studi, infatti, hanno dimostrato come detti strumenti facciano fatica a raggiungere proprio i soggetti maggiormente bisognosi, i c.d. "burocraticamente esclusi".

L'esigenza è, dunque, quella di avviare una politica di riattivazione dei diritti inespresi, in cui l'Istituto svolga un ruolo proattivo per raggiungere i soggetti più poveri, gli emarginati, andando a cercarli nei luoghi in cui si trovano, così da raccogliere le domande di Reddito di Cittadinanza.

Il Progetto, che partirà dapprima in via sperimentale solo su alcune sedi (Roma, Milano, Napoli, Bologna, eventualmente seguite da Bari e Palermo, fino a divenire nazionale), presuppone, oltre al coinvolgimento delle professionalità presenti in Istituti, anche quello dei Comuni, con particolare riferimento alle figure degli operatori sociali, affinché abbia ampio respiro e possa realizzare pienamente l'obiettivo di tutela effettiva dei soggetti più fragili, consentendo l'accesso al reddito di cittadinanza, ma anche ad altre prestazioni gestite dall'Istituto.

MODIFICA DELL'ISEE CORRENTE E AMPLIAMENTO DELLE FATTISPECIE PER CUI PUÒ ESSERE RICHIESTO

Nelle prime settimane di avvio del Reddito e della Pensione di cittadinanza è stata sollevata la problematica di chi avendo perso il lavoro alla cessazione della fruizione della Naspi o di altri ammortizzatori, al momento resterebbe privo di tutela. Per costoro, infatti, l'Isee non riesce a registrare la situazione aggiornata, la perdita del lavoro è avvenuta in data remota e nell'ultimo anno hanno beneficiato di trattamenti integrativi sostitutivi del reddito. Per tale motivo, il Ministero del Lavoro si è attivato per la modifica dell'indicatore Isee corrente, ampliando le fattispecie per le quali è possibile richiederlo e fotografando in tal modo una situazione più vicina a quella reale.

Si prospetta pertanto che i due requisiti previsti per l'Isee corrente dall'articolo 9, commi 1 e 2 del D.P.C.M. n. 159/2013 (variazione della situazione lavorativa, variazione superiore al 25% dell'indicatore della situazione reddituale corrente) diventino alternativi tra loro e non più cumulativi.

Pertanto, per poter richiedere l'Isee corrente, sarà sufficiente che si sia verificata soltanto una delle due condizioni di seguito riportate:

Una variazione della situazione lavorativa di cui al comma 1 dell'articolo 9 del DPCM suddetto, per almeno un componente del nucleo

Una variazione della situazione reddituale complessiva del nucleo superiore al 25% rispetto alla situazione reddituale individuata nell'Isee calcolato ordinariamente

Viene inoltre introdotta la possibilità di presentare l'Isee corrente nel caso in cui per almeno un componente si verifichi un'interruzione dei trattamenti previdenziali, assistenziali o indennitari, laddove non rientranti nel reddito complessivo ai fini Irpef.

Le modifiche suddette in materia di Isee corrente decorreranno quindici giorni dopo l'entrata in vigore del provvedimento di approvazione del nuovo Modello Sostitutivo della Dsu e il nuovo indicatore avrà validità fino a sei mesi nel caso in cui non intervengano variazioni occupazionali.

L'ACCESSO ALLA PENSIONE

Dopo la riforma pensionistica del 2011 (c.d. riforma Fornero) i cambiamenti principali in materia, che hanno impegnato l'Inps sia in fase istruttoria che in quelle successive per la gestione dell'erogazione e il monitoraggio degli effetti, riguardano in molti casi misure dirette a flessibilizzare e tutelare la transizione dal lavoro alla pensione. Fermo l'impianto generale del sistema sono stati introdotti strumenti, spesso in via transitoria, volti a mitigare le conseguenze derivanti dal repentino e significativo inasprimento dei requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia e anzianità (ora anticipata) deciso con la riforma e, nei tempi più recenti, a offrire maggiori possibilità a tutti sulla scelta del momento in cui pensionarsi.

Tra queste si ricordano: a) gli otto provvedimenti di salvaguardia – il primo previsto nella stessa legge di riforma, il più recente introdotto con la legge di bilancio 2017 (legge 232/2016) – che hanno consentito a specifici gruppi di lavoratori, i c.d. esodati, la quiescenza con requisiti e regole di decorrenza previgenti; b) gli interventi che hanno disciplinato l'accesso anticipato al pensionamento per gli addetti alle lavorazioni particolarmente faticose e pesanti²³; c) l'Ape sociale e l'Ape volontario previsti in via sperimentale dalla legge di bilancio 2017. In particolare - da maggio 2017 a dicembre 2018, termine prorogato a dicembre 2019 dall'ultima legge di bilancio²⁴ i lavoratori

23 - Mansioni di cui all'art. 4, comma 1, lett. a), del D. Lgs. n. 67/2011. Vale citare anche i destinatari di benefici pensionistici per l'esposizione all'amianto introdotti con legge 257 del 1992, come modificata dalla legge 4 agosto 1993, n. 271, all'articolo 13, normativa poi integrata da successivi interventi normativi.

24 - Commi da 179 a 186 dell'art. 1 della legge di bilancio 2017 come modificati dall'art. 18 del successivo decreto legge n. 4/2019, convertito con modificazioni in legge 28 marzo 2019, n. 26.

assicurati in alcune delle gestioni Inps in particolari condizioni²⁵ che abbiano maturato almeno 63 anni e 30 di contribuzione²⁶, possono beneficiare di un'indennità denominata APE Sociale, pari alla rata di pensione maturata e comunque non superiore a 1.500 euro mensili, fino al compimento dell'età anagrafica prevista per l'accesso al trattamento pensionistico di vecchiaia; d) canali di pensionamento mirati ai lavoratori precoci, per i quali è stato ridotto il requisito contributivo di accesso al pensionamento anticipato²⁷ e) "Opzione donna", già introdotta nel 2004²⁸ ma ripetutamente prorogata, che offre la possibilità alle lavoratrici di anticipare la quiescenza, se in possesso di particolari requisiti anagrafici e contributivi (vedi Tavola 4.9), optando per la liquidazione del trattamento secondo le regole di calcolo del sistema contributivo. La legge di bilancio 2017 ha esteso la possibilità di tale pensionamento alle donne che, per effetto dell'adeguamento alla variazione della speranza di vita, non hanno maturato il requisito dell'età di 57 anni e 3 mesi o 58 anni e 3 mesi (se lavoratrici autonome) entro il 31 dicembre 2015.

Una menzione a parte, infine, va fatta per l'Ape volontario, strumento introdotto in via sperimentale che consente di chiedere un prestito commisurato e garantito dalla pensione di vecchiaia, erogato dalla banca in quote mensili per 12 mensilità, che il beneficiario otterrà alla maturazione del diritto. Anche in questo caso l'operatività è temporanea e copre il periodo dal 1° maggio 2017 al 31 dicembre 2019²⁹.

Ad inizio 2019 – su previsione della legge di Bilancio approvata nel dicembre 2018 - si è nuovamente intervenuti introducendo un nuovo canale di accesso in via anticipata alla pensione (c.d. Quota 100), aggiornando alcune delle forme di flessibilità in uscita già in vigore e bloccando l'adeguamento alle variazioni della speranza di vita del requisito per la pensione anticipata (D.L. 4/2019, convertito con modificazioni in legge 28 marzo 2019, n. 26).

25 - Disoccupati, invalidi civili almeno al 74%, impegnati in professioni c.d. gravose, persone che assistono parenti conviventi affetti da handicap grave.

26 - Per le professioni gravose il limite contributivo è innalzato a 36 anni mentre per le donne è ridotto di 12 mesi ogni per ogni figlio fino a un massimo di 24 mesi.

27 - Commi da 199 a 205 dell'articolo 1 della legge di bilancio 2017.

28 - Art. 1, comma 9, della legge 23 agosto 2004, n. 243, e successive modificazioni.

29 - Comma 166 e seguenti dell'articolo 1 della legge di bilancio 2017.

Si propone di seguito un prospetto che riassume i requisiti previsti per accedere alle varie forme di flessibilità in uscita e il relativo numero di domande pervenute all'Inps fino ad maggio 2019.

Tavola 4.8

RIEPILOGO REQUISITI DELLE NUOVE FORME DI FLESSIBILITÀ IN USCITA*						
Forme di flessibilità in uscita	Totale pervenute dall'inizio della misura	Dettagli temporali o categoriali	Requisito anagrafico		Requisito contributivo	
			Uomo	Donna	Uomo	Donna
Pensione quota 100 (art. 14 D.L. n. 4/2019)	138.651	tra il 2019 e il 2021	62 (senza adeguamento alla speranza di vita)	62 (senza adeguamento alla speranza di vita)	38 + finestra	38 + finestra
Requisito contributivo per pensione anticipata (disapplicazione degli adeguamenti alla speranza di vita) - art. 15 D.L. n. 4/2019	72.893	tra il 2019 e il 2026			42 e 10 mesi + 3 mesi di finestra (tranne per chi ha maturato il requisito entro il 31 dicembre 2018)	41 e 10 mesi + 3 mesi di finestra (tranne per chi ha maturato il requisito entro il 31 dicembre 2018)
Opzione Donna (requisiti perfezionati entro il 31 dicembre 2018) - art. 16 D.L. n. 4/2019	14.879	dipendenti		58 (senza adeguamento alla speranza di vita)		35 (+ 12 mesi dalla data di maturazione dei requisiti, scuola dal 1° settembre, Afam dal 1° novembre)
		autonome		59 (senza adeguamento alla speranza di vita)		35 (+ 18 mesi dalla data di maturazione dei requisiti)
Totale	226.413					

*aggiornamento al 28 maggio 2019

Tavola 4.9

LE ALTRE PRINCIPALI FORME DI FLESSIBILITÀ IN USCITA: APE SOCIALE E LAVORATORI PRECOCI

Forme di flessibilità in uscita	Totale pervenute dall'inizio della misura	Dettagli temporali	Requisito anagrafico		Requisito contributivo	
			Donna	Uomo	Uomo	Donna
APE SOCIALE						
Ape sociale lettera a) - soggetti disoccupati a seguito della cessazione del rapporto di lavoro per licenziamento, dimissioni per giusta causa, risoluzione consensuale per procedura art. 7 L. n. 604/1966, per scadenza del termine del rapporto di lavoro a tempo determinato purché nei precedenti 36 mesi abbiano avuto un rapporto di lavoro di 18 mesi (introdotta dalla L. 205/2017) e abbiano concluso da almeno 3 mesi la prestazione di disoccupazione	69.677		63	63	30	30 (con riduzione da 12 a 24 mesi in caso di uno o più figli)
	14.334	dal 1° maggio 2017 al 31 dicembre 2019 (termine finale partecipato dall'art. 8 del D.L. n. 4/2019)	63	63	30	30 (con riduzione da 12 a 24 mesi in caso di uno o più figli)
	8.742		63	63	30	30 (con riduzione da 12 a 24 mesi in caso di uno o più figli)
	13.796		63	63	36	36 (con riduzione da 12 a 24 mesi in caso di uno o più figli)
APE SOCIALE TOTALE 106.549						
Ape sociale lettera b) - soggetti che assistono almeno da 6 mesi il coniuge, l'unito civilmente, un parente di primo grado - ovvero un parente o un affine entro il secondo grado se di età superiore ai 70 anni (introdotta dalla L. 205/2017) - convivente con handicap						
Ape sociale lettera c) - soggetti con riduzione della capacità lavorativa uguale o superiore al 74%						
Ape sociale lettera d) - soggetti che hanno svolto da almeno 7 anni negli ultimi 10 o 6 negli ultimi 7 anni (integrato con L. 145/2018) una o più attività lavorative elencate nell'allegato A annesso alla legge di bilancio 2017. (integrato dal comma 163, art. 1 L. 205/2017)						

(segue)

(segue)

Forme di flessibilità in uscita	Totale pervenute dall'inizio della misura	Dettagli temporali		Requisito anagrafico		Requisito contributivo	
		Donna	Uomo	Donna	Uomo	Uomo	Donna
LAVORATORI PRECOCI							
Lavoratori precoci lettera a) - soggetti disoccupati a seguito della cessazione del rapporto di lavoro per licenziamento, dimissioni per giusta causa, risoluzione consensuale per procedura art. 7 L. n. 604/1966, e abbiano concluso da almeno 3 mesi la prestazione di disoccupazione	21.158						
Lavoratori precoci lettera b) - soggetti che assistono almeno da 6 mesi il coniuge, l'unito civilmente, un parente di primo grado - ovvero un parente o un affine entro il secondo grado se di età superiore ai 70 anni (introdotta dalla L. 205/2017) - convivente con handicap	12.324						41 anni, purché abbiano lavorato prima dei 19 anni, per almeno l'anno in modo effettivo, anche non in modo continuativo, e che risultino in possesso di anzianità contributiva al 31 dicembre 1995. Per chi matura il requisito dal 1/1/2019, il diritto decorre dopo 3 mesi.
Lavoratori precoci lettera c) - soggetti con riduzione della capacità lavorativa uguale o superiore al 74%	3.964						
Lavoratori precoci lettera d) - soggetti che hanno svolto da almeno 7 anni negli ultimi 10 ovvero 6 negli ultimi 7 anni (integrato con L. 205/2017) una o più attività lavorative elencate nell'allegato annesso alla legge di bilancio 2017, integrato poi dal comma 163, art. 1 L. 205/2017)	12.352						
Lavoratori precoci lettera e) - Lavoratori usuranti ai sensi dell'art. 1, commi 1, 2, 3, 4 del D. Lgs n. 67/2011, per 7 anni negli ultimi 10 anni o metà dell'intera vita lavorativa.	38.602						
LAVORATORI PRECOCI TOTALE 88.400							

PENSIONE "QUOTA 100"

Il pensionamento con Quota 100, introdotto in via sperimentale per il triennio 2019 – 2021, consente a tutti gli assicurati Inps, senza che siano previste segmentazioni in ragione di situazioni di disagio occupazionale o economico, l'anticipo rispetto al pensionamento ordinario se si hanno almeno 62 anni di età ed almeno 38 anni di contributi. Limiti che possono essere maturati nel corso di carriere frammentate anche cumulando i contributi versati in diverse gestioni previdenziali Inps.

Sono previste finestre per l'uscita effettiva: dal 1° aprile per i lavoratori del settore privato che hanno raggiunto i requisiti entro il 31 dicembre 2018 (1 luglio 2019 se pubblici); per chi li matura dopo questa data, la decorrenza è posticipata di tre mesi (sei se dipendenti pubblici) rispetto al raggiungimento dell'età anagrafica e dell'anzianità contributiva.

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 28 del D.L. n. 4/2019, convertito con modificazioni in legge 28 marzo 2019, n. 26, l'Inps provvede, con cadenza mensile per il 2019 e trimestrale per gli anni seguenti, al monitoraggio del numero di domande per pensionamento relative alle nuove misure di cui agli articoli 14, 15 e 16, inviando entro il 10 del mese successivo al periodo di monitoraggio, la rendicontazione dei relativi oneri anche a carattere prospettico al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze.

Si riportano di seguito i dati aggiornati al 30 giugno su "Pensione Quota 100". Complessivamente sono poco meno di 155 mila le domande arrivate fino a giugno. La media delle domande pervenute giornalmente, escluse le festività, riferita ai primi sei mesi di vigenza della misura mostra che il carico lavorativo, in questa prima fase, si è concentrato prevedibilmente su gennaio e febbraio, per poi scemare progressivamente (Tavola 4.10).

Tavola 4.10

DOMANDE DI "PENSIONE QUOTA 100" PERVENUTE - MEDIA GIORNALIERA

Mese	Media giornaliera*
Gennaio (29, 30 e 31)	4.060
Febbraio	3.144
Marzo	1.398
Aprile	837
Maggio	693
Giugno	588

*con esclusione dei giorni festivi e prefestivi, dati aggiornati al 30 giugno 2019

Guardando alle differenze territoriali, di gestione e di genere si nota che la gran parte delle domande sono state presentate nelle regioni del Nord (40%) e del Mezzogiorno (35%), prevalentemente da uomini e da assicurati delle gestioni private. Mediamente l'importo della pensione mensile per le domande accolte è pari a circa 1.900 euro con scostamenti che dipendono dal genere e dall'area (Tavola 4.11 e Figura 4.10).

Tavola 4.11

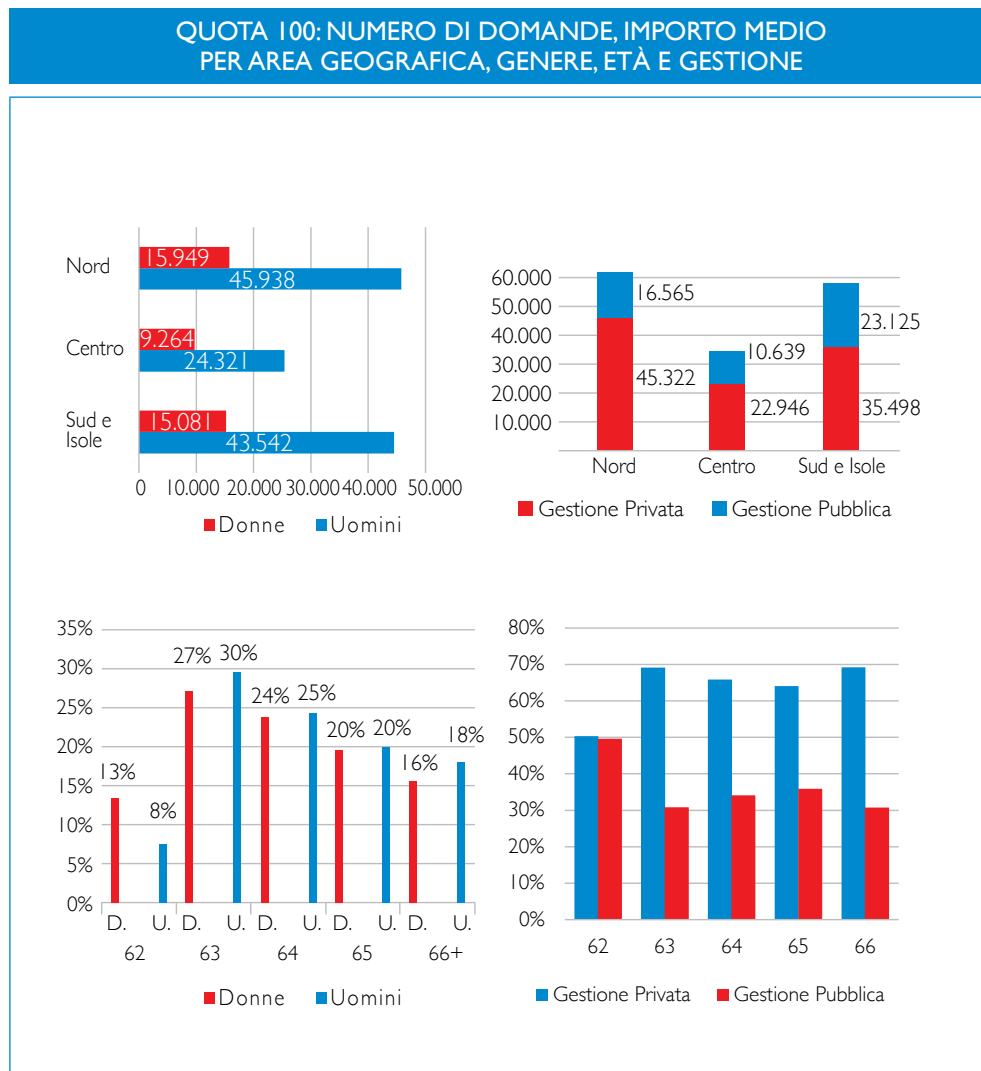
PENSIONE QUOTA 100: DOMANDE PERVENUTE, IMPORTI MEDI PER DIREZIONE REGIONALE, GESTIONE E GENERE (importi in euro)*

Direzione regionale e DCM	Gestione Privata	Importo medio mensile	Gestione Pubblica	Importo medio mensile	Totale	Importo medio mensile	Donne	Uomini	Totale
Abruzzo	2.916	1.671,99	1.419	2.036,14	4.335	1.791,19	1.060	3.275	4.335
Basilicata	1.258	1.364,82	818	2.087,38	2.076	1.649,53	547	1.529	2.076
Calabria	3.342	1.413,37	2.485	2.002,99	5.827	1.664,82	1.890	3.937	5.827
Campania	4.137	1.507,43	2.727	2.097,94	6.864	1.742,03	1.761	5.103	6.864
Dcm Milano	5.478	2.392,45	1.833	2.308,22	7.311	2.371,33	1.860	5.451	7.311
Dcm Napoli	3.504	1.865,33	3.154	2.241,75	6.658	2.043,65	1.634	5.024	6.658
Dcm Roma	8.179	2.305,89	4.167	2.146,54	12.346	2.252,10	3.443	8.903	12.346
Emilia Rom.	7.941	2.025,06	2.991	2.257,30	10.932	2.088,60	3.149	7.783	10.932
Friuli V. G.	2.205	1.823,36	888	2.297,31	3.093	1.959,43	768	2.325	3.093
Lazio	3.347	1.689,16	1.316	2.124,57	4.663	1.812,04	994	3.669	4.663
Liguria	3.166	1.915,33	1.652	2.226,55	4.818	2.022,04	1.322	3.496	4.818
Lombardia	9.770	2.048,13	2.664	2.183,96	12.434	2.077,23	2.689	9.745	12.434
Marche	2.973	1.771,26	1.441	2.179,15	4.414	1.904,42	1.292	3.122	4.414
Molise	746	1.542,97	487	2.042,95	1.233	1.740,45	309	924	1.233
Piemonte	7.642	1.953,48	2.720	2.297,29	10.362	2.043,73	2.749	7.613	10.362
Puglia	7.403	1.506,00	3.559	2.071,79	10.962	1.689,69	2.663	8.299	10.962
Sardegna	3.632	1.607,09	2.510	2.241,70	6.142	1.866,43	1.555	4.587	6.142
Sicilia	8.560	1.562,00	5.966	2.076,47	14.526	1.773,30	3.662	10.864	14.526
Toscana	7.024	1.831,88	2.978	2.213,19	10.002	1.945,41	2.881	7.121	10.002
Trentino A. A.	1.362	1.924,04	718	2.636,03	2.080	2.169,81	575	1.505	2.080
Umbria	1.423	1.701,89	737	2.341,43	2.160	1.920,10	654	1.506	2.160
Valle d'A	212	1.715,83	106	3.140,04	318	2.190,56	95	223	318
Veneto	7.546	1.930,89	2.993	2.266,61	10.539	2.026,23	2.742	7.797	10.539
TOTALE	103.766	1.863,11	50.329	2.177,07	154.095	1.965,65	40.294	113.801	154.095

*l'importo medio è stato calcolato rispetto alle domande accolte e non a quelle pervenute che è il dato sulle domande riportato nella Tavola

Il 33% delle domande pervenute al 30 giugno 2019 sono state presentate da iscritti alle Gestioni Pubbliche. Il 46% di questi si collocano nel Mezzogiorno, il 33% nel Nord, poco più del 20% nelle regioni del Centro Italia (Figura 4.9). La distribuzione per età evidenzia una concentrazione tra i 63 e i 64 anni, senza differenze significative tra uomini e donne.

Figura 4.9



La Tavola 4.12 riporta la ripartizione delle domande pervenute sulla base della decorrenza presunta – ovvero quella indicata dal lavoratore all’atto della domanda. Data la modulazione delle finestre fissata nel decreto, le uscite dei lavoratori pubblici sono temporalmente spostate rispetto ai privati; una percentuale, anche se bassa, ha già fatto domanda prevedendo di potersi pensionare dopo il 2019.

Tavola 4.12

DOMANDE PENSIONE QUOTA 100 – DECORRENZE PRESUNTE*			
Decorrenza presunta	Gestione Privata	Gestione Pubblica	Totale complessivo
Aprile 2019	59.009	656	59.665
Maggio 2019	10.348	141	10.489
Giugno 2019	9.023	176	9.199
Luglio 2019	10.942	318	11.260
Agosto 2019	6.508	10.893	17.401
Settembre 2019	4.497	23.646	28.143
Ottobre 2019	1.366	3.872	5.238
Novembre 2019	595	2.493	3.088
Dicembre 2019	461	2.504	2.965
Anno 2020	919	5.612	6.531
Anno 2021	54	16	70
Oltre	44	2	46
Totale	103.766	50.329	154.095

*indicata dal lavoratore all'atto della domanda

Tavola 4.13

DOMANDE PENSIONE QUOTA 100 - FONDI E GESTIONE						
Gestione Privata						
Fondi	Donne	Importo medio mensile donne*	Uomini	Importo medio mensile uomini*	Totale	Importo medio mensile totale*
Artigiani	1.263	1.165,05	13.015	1.399,57	14.278	1.381,16
CD/CM	827	821,16	2.480	1.111,16	3.307	1.043,41
Commercianti	2.086	1.162,82	11.569	1.608,59	13.655	1.548,00
Fpld	7.775	1.507,53	44.733	2.031,84	52.508	1.970,03
Da cumulo	2.582	1.698,15	8.151	2.513,31	10.733	2.397,51
Ipost	1.340	1.965,13	4.573	1.941,02	5.913	1.945,99
Fondi speciali	201	2.429,18	2.020	2.918,80	2.221	2.866,86
Altri	35	4.561,81	1.116	5.638,80	1.151	5.545,39
Totale	16.109	1.451,96	87.657	1.920,75	103.766	1.863,11
Gestione Pubblica						
Cpdel	9.256	1.945,94	16.442	2.189,22	25.698	2.111,02
Cpi	136	2.005,22	26	2.396,76	162	2.044,37
Cps	389	4.009,19	697	5.221,88	1.086	4.959,13
Cpug	23	2.150,17	36	1.771,78	59	1.897,91
Ctps Civili	2.444	1.966,58	3.190	2.125,16	5.634	2.063,35
Ctps Docenti	11.905	2.112,21	5.687	2.213,75	17.592	2.146,76
Ctps Militari e Polizia di Stato	32	1.738,04	66	1.765,60	98	1.760,09
Totale	24.185	2.047,68	26.144	2.274,10	50.329	2.177,07

*l'importo medio è calcolato rispetto alle domande accolte e non al numero qui riportato che invece fa riferimento alle domande pervenute

Infine, il dettaglio sui singoli fondi mostra che tra i privati circa un terzo è a carico delle gestioni autonome, oltre la metà del Fpld e circa il 10% ha utilizzato il cumulo tra più gestioni; per le donne è soprattutto il settore pubblico a pesare.

OPZIONE DONNA 2019

L'articolo 16 del decreto legge 4/2019 prevede che le lavoratrici che hanno maturato, entro il 31 dicembre 2018, un'anzianità contributiva minima di 35 anni e un'età anagrafica minima di 58 anni se lavoratrici dipendenti e 59 anni se lavoratrici autonome, possono accedere alla pensione anticipata secondo le regole di calcolo del sistema contributivo previste dal decreto legislativo del 30 aprile 1997, n. 180³⁰. Al predetto requisito anagrafico non si applicano gli adeguamenti alla speranza di vita di cui all'articolo 12 del decreto legge 78/2010, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 122/2010.

Anche in questo caso sono fissate regole per la decorrenza. In particolare il diritto al trattamento pensionistico è concesso dopo: a) dodici mesi dalla data di maturazione dei requisiti, nel caso in cui il trattamento pensionistico sia liquidato a carico delle forme di previdenza dei lavoratori dipendenti; b) diciotto mesi dalla data di maturazione dei previsti requisiti, nel caso in cui il trattamento sia liquidato a carico delle gestioni previdenziali dei lavoratori autonomi.

Regole diverse vigono per le lavoratrici del comparto scuola e Afam, per le quali le finestre per la decorrenza si aprono dal 1° settembre e dal 1° novembre 2019. Le lavoratrici che hanno perfezionano i requisiti entro il 31 dicembre 2018 possono conseguire il trattamento pensionistico anche successivamente alla prima decorrenza utile.

La decorrenza del trattamento pensionistico non può essere comunque anteriore al giorno successivo alla data di entrata in vigore del decreto legge in oggetto (30 gennaio 2019).

Come mostrato dalla Tavola 4.14 la media giornaliera delle domande arrivate nei primi cinque mesi di vigenza della misura, calcolata escludendo le festività, evidenzia un picco a febbraio per poi attestarsi sotto le 200. Complessivamente sono circa 15 mila le donne che hanno scelto questo canale, più dell'80% afferiscono a gestioni pensionistiche private, l'importo medio è inferiore ai 1.000 euro. La gestione pubblica rappresenta solo il 19% del totale delle domande pervenute.

Complessivamente la maggioranza delle domande proviene dal Nord (61%) e le altre si distribuiscono senza differenze di rilievo tra Mezzogiorno e Centro.

30 - Ai fini del perfezionamento del requisito contributivo è valutabile la contribuzione a qualsiasi titolo versata o accreditata in favore dell'assicurata, fermo il contestuale perfezionamento del requisito di 35 anni di contribuzione utile per il diritto alla pensione di anzianità, ove richiesto dalla gestione a carico della quale è liquidato il trattamento pensionistico.

Tavola 4.14

DOMANDE OPZIONE DONNA 2019 PERVENUTE - MEDIA GIORNALIERA

Mese	Media giornaliera*
Gennaio (29, 30 e 31)	53
Febbraio	278
Marzo	155
Aprile	125
Maggio (aggiornato al giorno 28)	197

*con esclusione dei giorni festivi e prefestivi

Tavola 4.15

DOMANDE OPZIONE DONNA 2019 PERVENUTE - NUMERO, IMPORTI MEDI PER DIREZIONE REGIONALE E GESTIONE

Direzioni regionali	Gestione Privata	Importo medio gestione privata*	Gestione Pubblica	Importo medio gestione pubblica*	Totale	Importo medio mensile Totale*
Abruzzo	270	805,67	35	1.109,10	305	817,34
Basilicata	70	814,22	20	876,99	90	816,38
Calabria	776	798,83	23	-	799	798,83
Campania	394	786,27	36	1.341,50	430	805,96
Dcm Milano	814	1.248,63	260	1.238,25	1.074	1.248,13
Dcm Napoli	125	823,72	38	1.137,60	163	847,86
Dcm Roma	336	1.177,03	147	2.067,67	483	1.188,52
Emilia Rom.	1.498	987,77	363	1.086,38	1.861	994,93
Friuli V. G.	275	921,40	59	1.087,00	334	933,77
Lazio	142	990,21	26	1.027,45	168	990,72
Liguria	266	934,15	125	1.192,07	391	966,02
Lombardia	1.715	985,05	466	1.129,62	2.181	992,68
Marche	438	879,80	66	1.371,56	504	902,80
Molise	46	737,71	5	1.282,83	51	755,88
Piemonte	1.169	984,42	372	1.183,47	1.541	997,94
Puglia	906	886,65	74	2.206,67	980	897,47
Sardegna	111	904,84	68	-	179	904,84
Sicilia	325	868,84	114	1.144,99	439	898,92
Toscana	846	902,96	152	1.336,56	998	922,04
Trentino A. A.	186	802,57	67	1.198,50	253	849,15
Umbria	153	906,52	22	1.103,38	175	911,04
Valle d'Aosta	18	943,96	16	1.311,51	34	987,20
Veneto	1.108	927,92	338	1.131,92	1.446	938,00
Totale	11.987	960,69	2.892	1.180,13	14.879	972,43

*l'importo medio è stato calcolato rispetto alle domande accolte e non al numero qui riportato che invece fa riferimento alle domande pervenute

Tavola 4.16

DOMANDE OPZIONE DONNA 2019 - FONDI E GESTIONE		
Fondi	Numero	Importo medio mensile*
Gestione Privata		
Artigiani	737	803,95
Cd/Cm	676	567,07
Commercianti	1.264	821,37
Fpld	8.881	1.033,47
Fondi speciali	20	1.194,18
Ipost	379	443,89
Altri	30	
Totale	11.987	960,69
Gestione Pubblica		
Cpdel	1.330	1.119,19
Cpi	16	1.030,46
Cps	73	2.563,67
Cpug	8	
Ctps Civili	275	1.185,31
Ctps Docenti	1.188	1.177,46
Ctps Militari	2	
Totale	2.892	1.180,13

*l'importo medio è stato calcolato rispetto alle domande accolte e non al numero qui riportato che invece fa riferimento alle domande pervenute

Figura 4.10

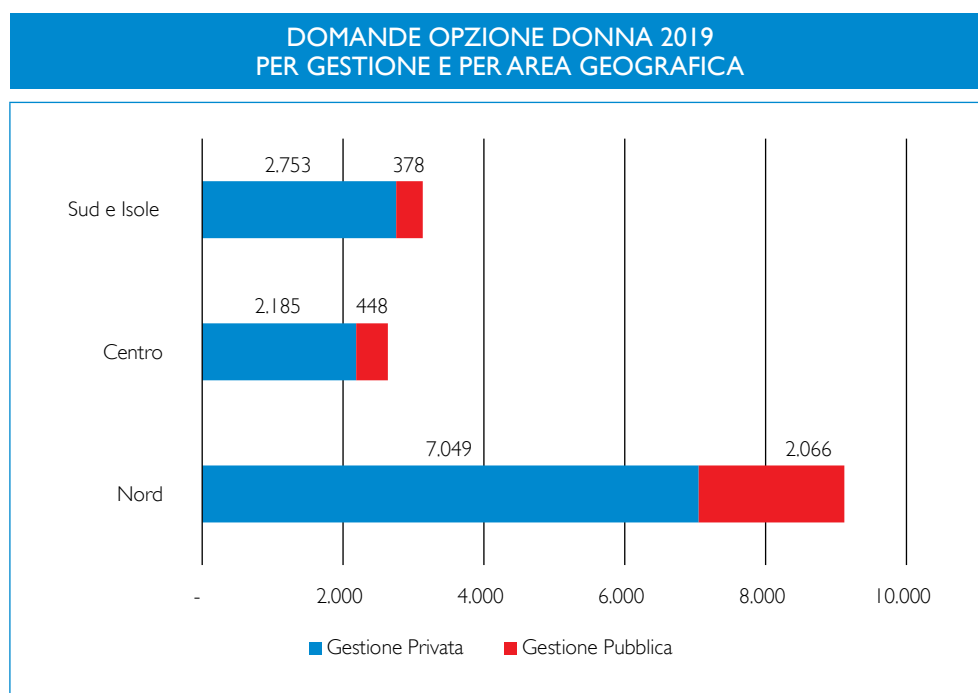
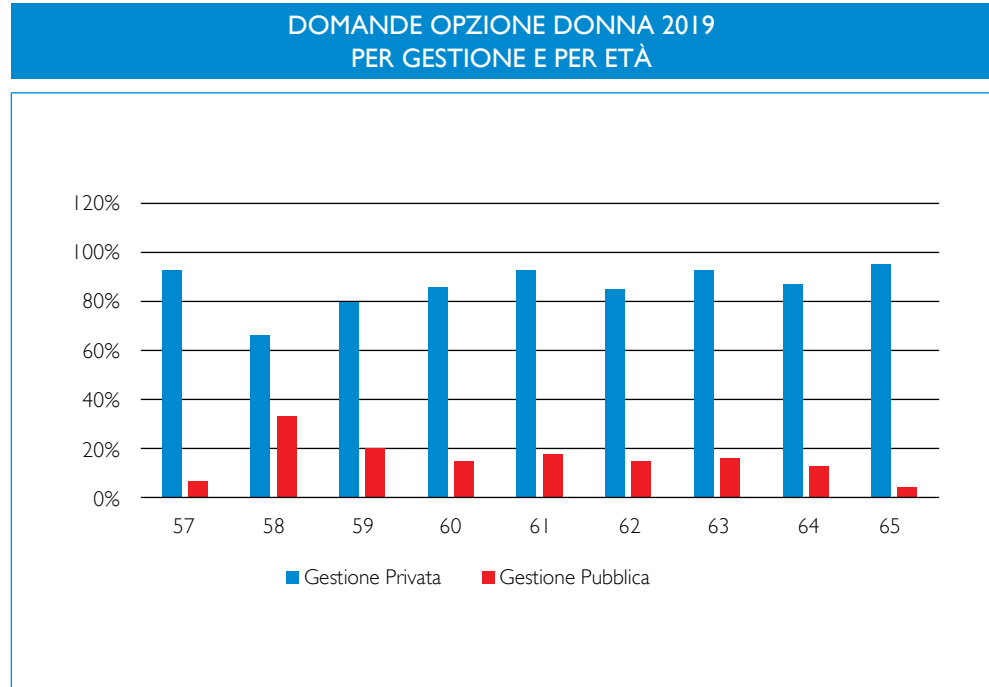


Figura 4.11



IL PENSIONAMENTO ANTICIPATO PER BLOCCO DELL'ADEGUAMENTO ALLA SPERANZA DI VITA

Il decreto legge n. 4/2019 ha previsto anche il blocco dell'aumento dell'età pensionabile, che avrebbe comportato un aumento di cinque mesi dell'età pensionabile nel caso di accesso alla pensione anticipata, lasciando i requisiti a 42 anni e 10 mesi per gli uomini e 41 anni e 10 mesi per le donne.

Il blocco combinato alla previsione di una "finestra" di tre mesi per la decorrenza del trattamento pensionistico ha abbreviato a partire dal primo aprile 2019 i tempi per l'erogazione della pensione di due mesi rispetto a quelli previsti a favore di coloro che maturano i requisiti dal 2019.

Di seguito i dati del monitoraggio aggiornati al 28 maggio sulle istanze di anticipo pensionistico che hanno beneficiato del blocco dell'indicizzazione alla speranza di vita (senza ADV). Nei primi mesi del 2019 la media giornaliera oscilla tra le 700 e le 900 domande; complessivamente sono più di 70.000, in maggioranza dal Nord (55%) e di uomini (60%); sono prevalentemente a carico della gestione privata (circa 60% del totale delle domande presentate). La distribuzione per area geografica ed età mostra una maggiore concentrazione nelle regioni del nord (55% contro il 23% dal Sud e Isole e il 22% dal Centro).

Tavola 4.17

DOMANDE DI PENSIONE ANTICIPATA PERVENUTE (senza adeguamento alla speranza di vita) - MEDIA GIORNALIERA	
Mese	Media giornaliera*
Gennaio (29, 30 e 31)	753
Febbraio	879
Marzo	686
Aprile	770

*con esclusione dei giorni festivi e prefestivi

Tavola 4.18

DOMANDE DI PENSIONE ANTICIPATA (senza adeguamento alla speranza di vita) NUMERO E IMPORTI MEDI MENSILI PER GESTIONE E DIREZIONE REGIONALE						
Direzione regionale + DCM	Gestione Privata	importo medio mensile gestione privata*	Gestione Pubblica	importo medio mensile gestione pubblica*	Totale	importo medio mensile totale*
Abruzzo	871	1.660,15	1.422	2.558,44	2.293	2.119,62
Basilicata	313	1.824,05	332	2.743,91	645	2.311,03
Calabria	959	1.739,98	1.034	2.600,92	1.993	2.435,58
Campania	934	1.727,10	1.114	2.816,63	2.048	2.537,76
Dcm Milano	2.778	2.437,97	1.860	2.443,24	4.638	2.439,64
Dcm Napoli	747	2.408,82	1.158	2.693,06	1.905	2.646,58
Dcm Roma	1.733	2.859,75	2.094	2.446,16	3.827	2.631,00
Emilia Rom.	4.395	2.115,97	2.163	2.477,36	6.558	2.198,59
Friuli V. G.	1.304	1.938,99	983	2.532,92	2.287	2.178,89
Lazio	744	1.965,50	605	2.672,48	1.349	2.127,52
Liguria	1.116	2.081,60	1.043	2.618,51	2.159	2.350,06
Lombardia	6.328	1.978,20	2.394	2.336,55	8.722	2.042,74
Marche	1.343	1.715,16	841	2.387,79	2.184	1.935,81
Molise	263	1.939,06	168	2.986,13	431	2.418,97
Piemonte	3.516	1.992,96	2.207	2.493,53	5.723	2.118,43
Puglia	2.493	1.736,97	1.862	2.277,30	4.355	2.026,30
Sardegna	754	2.007,53	831	2.258,12	1.585	2.114,03
Sicilia	1.895	1.851,93	2.246	2.445,54	4.141	2.317,13
Toscana	2.856	1.898,17	1.859	2.387,59	4.715	2.099,02
Trentino A. A.	1.281	2.066,98	1.127	2.528,68	2.408	2.337,25
Umbria	842	1.705,04	375	2.548,46	1.217	1.942,93
Valle d'Aosta	131	2.115,36	164	2.096,81	295	2.104,13
Veneto	4.990	1.895,23	2.425	2.413,06	7.415	2.000,92
Totale	42.586	1.989,73	30.307	2.477,31	72.893	2.167,46

*l'importo medio è stato calcolato rispetto alle domande accolte e non al numero qui riportato che invece fa riferimento alle domande pervenute

Figura 4.12

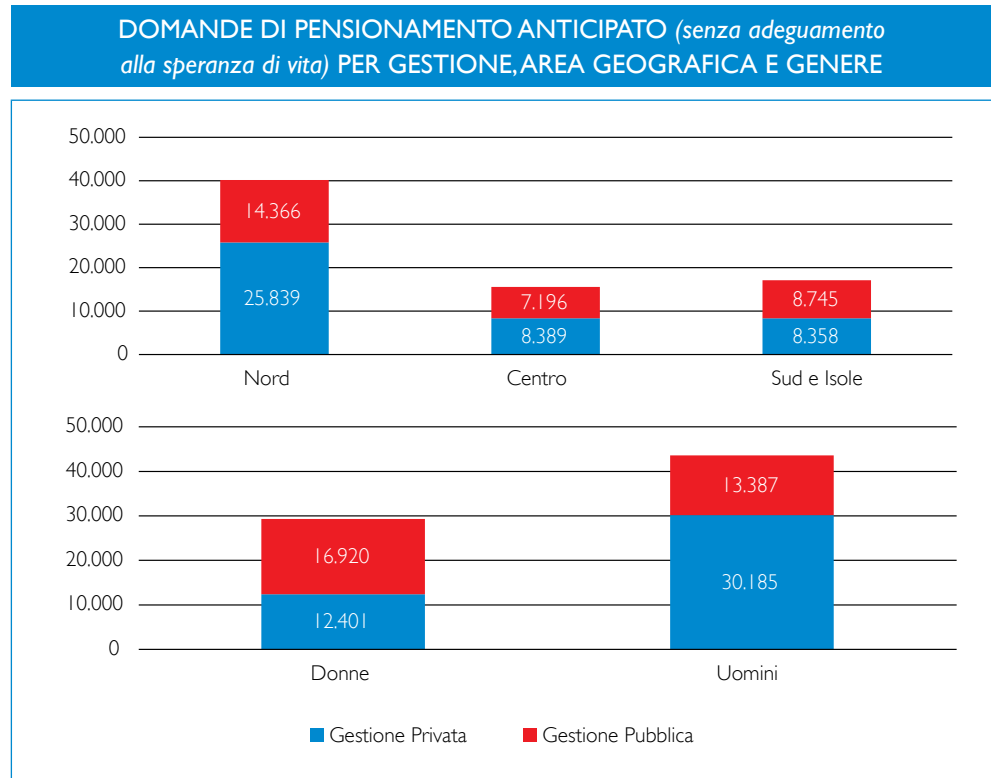


Figura 4.13

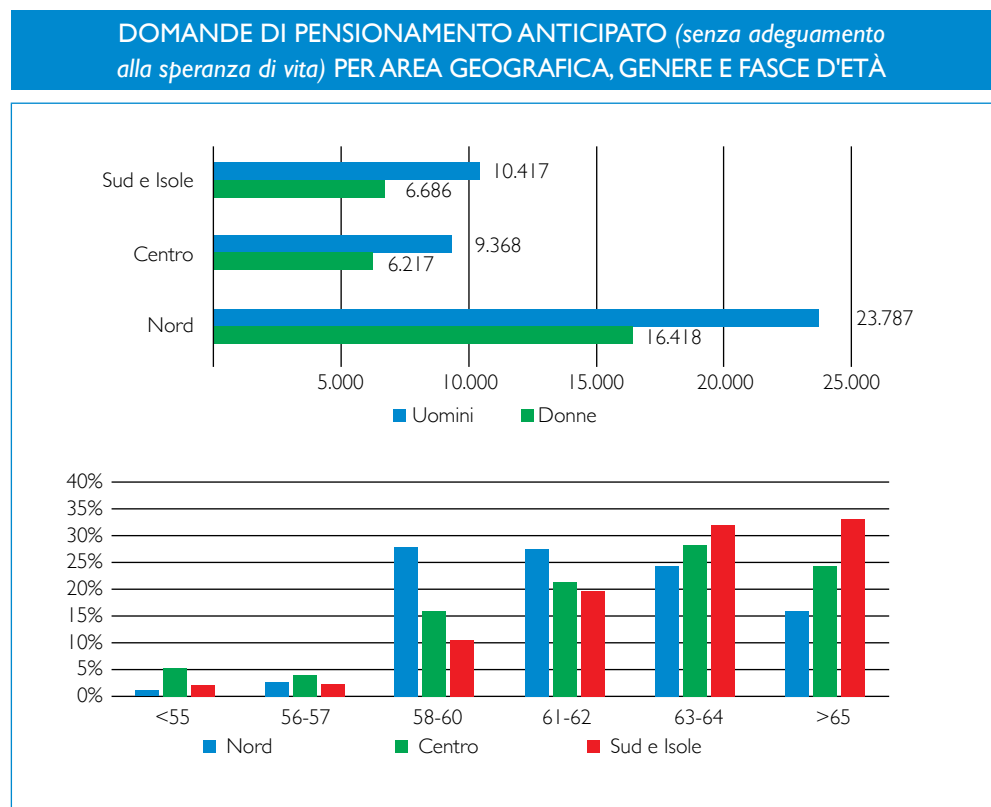


Tavola 4.19

DOMANDE DI PENSIONAMENTO ANTICIPATO (senza adeguamento alla speranza di vita) NUMERO E IMPORTI MEDI MENSILI RIPARTITI PER GENERE E GESTIONE						
Fondi	Donne	Importo medio mensile donne*	Uomini	Importo medio mensile uomini*	Totale	Importo medio mensile totale*
GESTIONE PRIVATA						
Artigiani	1.196	1.273,03	6.054	1.704,70	7.250	1.627,09
Cd/Cm	1.023	1.171,79	1.632	1.651,66	2.655	1.487,70
Commercianti	1.506	1.404,37	3.339	1.937,96	4.845	1.777,41
Fpld		1.834,96	5	2.275,80	5	2.138,31
Da cumulo	947	1.879,02	1.194	2.671,02	2.141	2.527,47
Ipost	448	1.601,56	611	1.719,78	1.059	1.661,40
Fondi speciali	6658	3.472,95	14308	2.913,00	20.966	2.941,99
Altri	623		3042		3.665	
Totale	12.401	1.659,25	30.185	2.114,48	42.586	1.989,73
GESTIONE PUBBLICA						
Cpdel	9.409	2.218,98	6.724	2.416,32	16.133	2.309,45
Cpi	94	2.133,86	8		102	2.133,86
Cps	409	4.457,56	513	6.144,39	922	5.494,55
Cpug	12		4	2.386,14	16	2.294,79
Ctps Civili	1.680	2.208,42	1.376		3.056	
Ctps Docenti	5.246	2.433,87	2.238	2.437,44	7.484	2.434,90
Ctps Militari	70		2.524		2.594	
Totale	16.920	2.326,86	13.387	2.658,52	30.307	2.477,31

*l'importo medio è stato calcolato rispetto alle domande accolte e non al numero qui riportato che invece fa riferimento alle domande pervenute

NOVITÀ SU PROFILI PROFESSIONALI DELL'INPS E BILANCIO

NUOVI PROFILI PROFESSIONALI

Nel Rapporto dello scorso anno si è documentato l'avvio nel 2017 delle prime procedure concorsuali finalizzate ad acquisire professionalità mirate ad una gestione proattiva della domanda di servizi che prevede anche forme di consulenza personalizzata³¹. A questo scopo è stato istituito un nuovo profilo di "Analista di processo-consulente professionale" che si caratterizza come una figura professionale strutturalmente inserita nei processi produttivi, qualificata a gestire problematiche complesse e mirata ad

31 - Più in generale le assunzioni consentono di ripianare le carenze dovute all'aumento dei fabbisogni, quantitativi e qualitativi, e al processo fisiologico di turn-over, considerata la progressiva e costante contrazione del personale degli ultimi anni passato da 30.818 del 2014 a 25.625 unità all'inizio di aprile 2019.

un'utenza sempre più multietnica. Per questo si richiedono specifici requisiti culturali, conoscenza approfondita della lingua inglese, e piena conoscenza dei principali applicativi informatici. Una prima procedura concorsuale - 365 posti di analista di processo-consulente professionale - si è già conclusa e dal 1° dicembre 2018 sono in servizio 231 nuove unità, di cui circa 40% donne. La loro età media è pari a 33 anni, pressoché uguale tra donne e uomini, il 90% è di età inferiore a 40 anni; il 50% ha una laurea in discipline giuridiche e il 34% economico-finanziarie. I vincitori mostrano un profilo di studi elevato: il 53% dei vincitori ha conseguito l'10 e lode, il 48% ha almeno la certificazione CI di inglese, circa il 50% è in possesso di una certificazione informatica; tra i vincitori anche persone con master di 2° livello e specializzazione post-universitaria principalmente in materie giuridiche o economiche.

L'inserimento del nuovo personale passa per un percorso formativo, ancora in corso, articolato in moduli finalizzati alla comunicazione efficace e all'ascolto attivo, alla promozione di comportamenti proattivi, al *problem solving*, alla capacità di lavorare in gruppo con alternanza tra momenti formativi e attività lavorative. Il programma è orientato anche allo sviluppo di competenze relazionali mediante sessioni/moduli didattici.

Sempre allo scopo di rafforzare la funzione di consulenza dell'Istituto verso cittadini e aziende e rispondere alla domanda crescente di servizi, è stata modificata l'articolazione organica dell'Istituto. In attuazione dell'art. 6, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001, come innovato dal D. Lgs. n. 75/2017 - l'Istituto ha adottato il Piano dei Fabbisogni di Personale (determinazione n. 16 del 17 aprile 2019) che prevede un fabbisogno di personale sostenibile, ossia il fabbisogno che garantisce la neutralità finanziaria rispetto alla precedente dotazione organica, di 28.770 unità, concentrato nell'area C dell'ordinamento professionale - 21.304 unità a fronte delle attuali presenze pari a 18.267 e delle 20.931 di cui all'ultima dotazione organica - con una riduzione delle posizioni dirigenziali di prima e di seconda fascia.

Contestualmente è stato definito il piano di riduzione delle carenze di personale, dovute al continuo flusso di cessazioni - incrementate da ultimo dalle recenti disposizioni su pensione "quota cento" - unitamente alle limitazioni delle assunzioni³². Il piano attinge:

- a) a risorse per le assunzioni ordinarie a valere sui risparmi di spesa derivanti dalle passate cessazioni, già autorizzate o in corso di autorizzazione, che consentono l'immissione di 2.606 unità di area C, 35 medici di II livello e 15 professionisti appartenenti al ramo legale³³;
- b) a risorse finanziarie straordinarie che consentiranno nel biennio 2019-2020 l'assunzione, a valere su diversi esercizi finanziari³⁴, di ulteriori 1.832 unità di personale in area C.

32 - Il Piano prevede anche una serie di progressioni del personale collocato nelle aree A, B e C dell'ordinamento professionale - 277 progressioni verticali ex art. 22, comma 15, del D. Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017, dall'area B all'area C e 14 progressioni verticali dall'area A all'area B - finanziate col risparmio di spesa derivante dalle cessazioni del personale dell'Istituto relative al 2017 e 2018.

33 - A questi si aggiungono 74 unità di area B, 34 da inquadrare tra gli addetti al servizio di portierato o di custodia e vigilanza degli immobili che vengono dismessi, di proprietà degli enti previdenziali, 2 unità di Area A, per effetto di stabilizzazione di personale in posizione di comando.

34 - Con risorse di cui all'art. 1, comma 365, lettera b), della legge 232/2016 (come rifinanziata dalla legge 205/2017), si assumeranno 455 unità di area C; con le risorse di cui all'art. 1, comma 301, della legge 145/2018, verranno assunte n.374 unità di personale di area C di cui n.266 riferite all'anno 2019 e n.108 riferite all'anno 2020 e, infine, con le risorse di cui all'art. 12, comma 6, del D.L. n.4/2019, convertito, con modificazioni, nella legge 26/2019, verranno assunte n.1003 unità di personale di area C, tutte a valere sull'esercizio finanziario 2019.

Per le nuove assunzioni in area C si attingerà dalla graduatoria finale della procedura concorsuale indetta dall'Inps nel 2018, per titoli ed esami, a 967 posti di consulente di protezione sociale, area C, posizione economica C1; per la parte eccedente, si farà un concorso pubblico unico organizzato dal Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, in attuazione di quanto previsto dall'art. 4, comma 3-quinquies, del D.L. n.101/2013, convertito, con modificazioni, dalla legge 125/2013. Sono inoltre previste le selezioni per nuove unità di medici e professionisti legali.

La nuova figura di "Consulente protezione sociale" si qualifica per il possesso di competenze di natura istituzionale accompagnate da una preparazione specifica sui nuovi applicativi informatici. Il concorso, indetto per 967 posti più 2 unità per i ruoli locali del personale Inps della Provincia di Bolzano, richiede tra i requisiti di ammissione il possesso di una laurea magistrale/specialistica in specifiche discipline accademiche coerenti con il profilo professionale. Come per la selezione del 2017, la procedura si articola su più prove: due scritte ed una orale (oltre ad una prova preselettiva motivata dal numero di candidature superiore a 10.000), con quesiti di carattere psicoattitudinale, logico, di cultura generale, lingua inglese, informatica. Le prove scritte hanno riguardato un'ampia gamma di materie: bilancio e contabilità pubblica, pianificazione e controllo di gestione, diritto amministrativo e costituzionale, diritto del lavoro e legislazione sociale, scienze economiche e delle finanze, diritto civile e penale. Nella prova orale si sono testate anche le competenze in inglese e informatica. Particolare valorizzazione, in sede di valutazione dei titoli successiva all'esito delle prove scritte, è stata riservata, oltre al voto di laurea, anche al conseguimento di master di 2° livello o di dottorati di ricerca inerenti alle materie del concorso, nonché al possesso di specifica certificazione informatica e di certificazione di Inglese distintamente per il livello B2 e C1 del Quadro Comune Europeo di riferimento.

Le domande iniziali valide sono state 66.821, per il 68% donne. La prima regione di provenienza delle domande è la Campania, con 13.748 candidati; dalle regioni meridionali proviene il 64% dei candidati e il 12% dal Lazio. La graduatoria definitiva è stata approvata nel mese di giugno 2019 e a decorrere dal 1° luglio, e con successive decorrenze nel corso del 2019, si procederà all'assunzione, oltre che dei 967 vincitori, di tutti i candidati presenti nella graduatoria finale, sulla base delle autorizzazioni ad assumere previste dalla vigente normativa.

Infine, per l'attuazione di specifici progetti di carattere straordinario, a fronte delle risorse finanziarie disponibili in bilancio, nei limiti consentiti dalle norme vigenti, si utilizzeranno forme contrattuali flessibili per il reperimento temporaneo di personale. Tra i progetti di maggiore impatto e rilievo avviati dall'Istituto si cita il consolidamento della banca dati delle posizioni assicurative dei lavoratori iscritti alle gestioni pensionistiche pubbliche, con l'obiettivo di correggere, completare e certificare l'estratto conto contributivo dei lavoratori pubblici, anche mediante procedura online denominata RVPA.

LE DIMENSIONI DEI RISULTATI FINANZIARI ED ECONOMICO-PATRIMONIALI

I principali dati del bilancio consuntivo 2018 sono sintetizzati e confrontati con i dati dal 2014 al 2017 nella seguente tavola:

Tavola 4.20

ANDAMENTO DELLA GESTIONE GENERALE					
ANNI 2014-2018 (milioni di euro)					
	Consuntivo 2014*	Consuntivo 2015**	Consuntivo 2016	Consuntivo 2017	Consuntivo 2018
GESTIONE ECONOMICO PATRIMONIALE					
Situazione Patrimoniale Netta all' inizio dell'esercizio	9.028	18.407	5.870	78	-6.906
Valore della produzione	303.036	310.109	314.352	321.785	326.491
Costo della produzione	-315.720	-327.011	-320.805	-329.044	-334.935
Altri proventi ed oneri	199	605	233	275	605
Risultato di esercizio	-12.485	-16.297	-6.220	-6.984	-7.839
Ripiano delle anticipazioni di bilancio	-	-	-	-	61.787
Situazione Patrimoniale Netta alla fine dell'esercizio	18.407	5.870	78	-6.906	47.042
GESTIONE DI COMPETENZA FINANZIARIA					
Accertamenti	423.975	415.105	408.196	432.152	480.436
Impegni	9a430.9824	413.672	407.845	482.142	416.033
Risultato Finanziario di competenza	-7.007	1.434	351	4.010	64.403
- di parte corrente	-6.678	-3.432	-457	3.480	2.255
- in conto capitale	-329	4.865	808	530	62.148
GESTIONE DI CASSA					
Riscossioni	391.991	394.212	393.918	424.355	496.761
Pagamenti	410.281	398.957	402.783	425.877	501.659
Differenziale di cassa	-18.290	-4.745	-8.865	-1.522	-4.899
Trasferimenti dallo Stato	95.267	107.345	104.124	111.337	132.384
Anticipazioni dello Stato	19.064	17.569	3.993	1.307	2.513
Aumento (+) Diminuzione (-) disponibilità liquide	774	12.824	-4.872	-215	-2.386
Avanzo di Amministrazione alla fine dell'esercizio	35.743	36.792	36.451	39.763	103.218

*il patrimonio netto finale tiene conto di 21.864 milioni per contributo ripiano disavanzo e costituzione riserve patrimoniali

**il patrimonio netto finale tiene conto di 3.760 milioni per contributo ripiano disavanzo e costituzione riserva Fondo solidarietà residuale

Tavola 4.21

RISULTATO ECONOMICO DI ESERCIZIO ANNO 2018 (milioni di euro)	
Valore della produzione (A)	326.491
Costo della produzione (B)	-334.935
Differenza (A) – (B)	-8.444
Proventi ed oneri finanziari	272
Rettifiche di valore di attività finanziarie	-14
Proventi ed oneri straordinari	486
Imposte dell'esercizio	-139
Risultato economico	-7.839

Tavola 4.22

PATRIMONIO NETTO AL 31/12/2018 (milioni di euro)	
Totale attivo	133.779
Totale passivo	86.738
Patrimonio netto	47.042

Tavola 4.23

RISULTATO DELLA GESTIONE DI COMPETENZA FINANZIARIA ANNO 2018 (milioni di euro)		
AGGREGATI	ENTRATE	USCITE
- correnti	341.390	339.135
- in conto capitale	72.458	10.311
- per partite di giro	66.587	66.587
TOTALE	480.436	416.033
AVANZO (+) DISAVANZO (-) DI COMPETENZA		64.403

Tavola 4.24

RISULTATO DELLA GESTIONE DI CASSA ANNO 2018 (milioni di euro)		
AGGREGATI	RISCOSSIONI	PAGAMENTI
- correnti	360.211	338.752
- in conto capitale	72.519	96.682
- per partite di giro	66.544	66.226
TOTALE	499.274	501.659
AVANZO (+) DISAVANZO (-) DI COMPETENZA		-2.386

Tavola 4.25

SITUAZIONE AMMINISTRATIVA ANNO 2018 (milioni di euro)		
Consistenza di cassa alla fine dell'esercizio 2018	30.786	
Residui attivi	141.821	
Residui passivi		69.389
Situazione amministrativa al 31/12/2018		103.218

Le notevoli variazioni registrate nell'anno 2018 rispetto al consuntivo 2017, in termini di situazione patrimoniale, sul risultato finanziario di competenza e avanzo di amministrazione sono in gran parte riconducibili agli effetti della trasformazione a titolo definitivo delle anticipazioni concesse ai sensi dell'articolo 35, comma 3 della legge 23 dicembre 1998, n. 448, così come disposto dall'articolo 1, comma 178 della legge di bilancio 2018. La norma ha previsto che le anticipazioni di bilancio concesse dallo Stato, iscritte al 31/12/2015 nel rendiconto dell'Istituto quali debiti nei confronti dello Stato, per l'importo di 88.878 milioni, fossero compensate con i crediti verso lo Stato, risultanti dal medesimo rendiconto, fino a concorrenza dell'importo di 29.423 milioni, e che, per l'eccedenza, si intendessero effettuate a titolo definitivo. Il comma 179 ha poi demandato a una Conferenza di Servizi la definizione dei capitoli del bilancio dell'Inps per i quali effettuare la compensazione, nonché i criteri e le gestioni previdenziali a cui attribuire i trasferimenti definitivi.

La Conferenza dei Servizi, conclusasi in data 17 ottobre 2018, ha determinato che:

- l'importo delle anticipazioni di bilancio da portare in compensazione e da consolidare per l'eccedenza all'interno del bilancio dell'Inps è pari a euro 88.878.000.000,00;
- l'importo dei crediti dell'Istituto verso lo Stato al 31 dicembre 2015 da compensare, al netto delle riscossioni intervenute, aggiornato con i dati relativi alle riscossioni intervenute nel periodo successivo al 5 luglio 2018 è pari a euro 27.091.381.550,27;
- l'importo delle anticipazioni che si intendono effettuate a titolo definitivo è, conseguentemente, pari a euro 61.786.618.449,73;
- l'importo delle anticipazioni che si intendono effettuate a titolo definitivo deve essere attribuito:

a) alle gestioni FPLD ed ex INPDAP in misura pari al debito nei confronti della "Gestione per la regolazione dei rapporti debitori verso lo Stato da parte delle gestioni previdenziali per anticipazioni sul relativo fabbisogno finanziario (art. 35, comma 6, legge 448/98)", iscritto nel passivo dello stato patrimoniale delle medesime gestioni al 31 dicembre 2015, pari a euro 28.755.241.458,18 per il FPLD ed euro 22.529.367.701,17 per l'ex INPDAP;

b) per la parte residua, pari a euro 10.502.009.290,38, alle altre gestioni previdenziali in misura proporzionale al disavanzo patrimoniale al 31 dicembre 2015, al netto di eventuali riserve tecniche, vedi Tavola 4.26.

Tavola 4.26

GESTIONI PREVIDENZIALI ANNO 2018 (milioni di euro)			
Gestione previdenziale	Disavanzo patrimoniale al netto delle riserve tecniche	Percentuale di ripartizione	Importi da destinare alle gestioni previdenziali
Gestione coltivatori diretti, coloni e mezzadri	-83.915.375.522,96	56,7%	5.959.501.697,95
Gestione artigiani	-56.089.147.316,08	37,9%	3.983.338.609,77
Gestione commercianti	-4.326.943.111,43	2,9%	307.288.791,84
Fondo volo	-593.664.270,11	0,4%	42.155.065,29
Gestione minatori	-592.568.176,86	0,4%	42.081.551,23
Fondo clero	-2.219.171.132,25	1,5%	157.603.653,42
Fondo trattamenti previdenziali vari	-141.373.411,81	0,1%	10.039.920,88
TOTALE	-147.878.242.941,50	100%	10.502.009.290,38

Per quanto sopra esposto, anche per effetto delle descritte operazioni, i dati di consuntivo si traducono in:

- un risultato economico di esercizio pari a -7.839 milioni, in diminuzione di 855 milioni rispetto al risultato economico di -6.984 milioni dell'anno 2017;
- un patrimonio netto di 47.042 milioni in aumento di 53.948 milioni rispetto al patrimonio netto negativo per 6.906 milioni dell'anno 2017;
- un avanzo finanziario di competenza, di parte corrente, di 2.255 milioni, con un decremento di 1.225 milioni rispetto all'avanzo di 3.480 milioni dell'anno 2017;
- un avanzo finanziario di competenza complessivo di 64.403 milioni, con una variazione positiva di 60.393 milioni rispetto all'avanzo di 4.010 milioni dell'anno 2017;
- un differenziale di cassa (differenza tra riscossioni al netto delle anticipazioni e pagamenti) negativo per 4.899 milioni coperto per 2.513 milioni con le anticipazioni dello Stato e per 2.386 milioni con le giacenze di cassa dell'Istituto;
- un avanzo di amministrazione di 103.218 milioni, in crescita rispetto all'avanzo di 39.763 milioni dell'anno 2017.

PERFORMANCE

Si espongono, di seguito, i risultati ottenuti nell'erogazione dei servizi con attenzione all'impatto della costante innovazione telematica sulle differenti categorie di *stakeholder*.

Tavola 4.27

PRODUZIONE ANNO 2018				
INDICATORE	Obiettivo 2018	Risultato 2018	Risultato 2017	Scostamento 2018/2017 (in verde i miglioramenti)
Produzione omogeneizzata	21.161.756	20.993.200	20.743.527	+1,2%
Indice di giacenza (in giorni)				
Prestazioni e servizi ind.	30	46	52	- 11,5%
Flussi contributivi	80	136	106	+ 28,3%
Altre aree	113	132	126	+ 4,8%
Indice di deflusso	1,00	1,16	1,07	+ 8,4%
Produttività (omogeneizzata)	124	138,63	132,64	+ 4,5%
Personale in produzione	86%	85,5%	85,4%	+ 0,2%
Indice sintetico di qualità (% scostamento vs budget)	≥ 0	-1,1%	13,1%	Non confrontabile perché gli indicatori elementari che compongono il budget sono variati
Indicatori di costo				
Indicatore di redditività	5,08	7,23	6,43	+ 12,4%
CRiD - IEEP per punto omogeneizzato	537,60	707,41	639,72	+ 10,6%
Costi diretti /Costi totali	93,89%	92,3%	92,9%	-0,6%
Costo diretto della produzione/ Costi totali	87,49%	85,9%	86,6%	-0,8%
Costo del personale diretto di produzione/Costo del personale totale	82,59%	81,8%	82,2%	-0,5%
Costi totali per punto omogeneizzato	121,23	111,48	99,52	Non confrontabile perché le modalità di calcolo degli indicatori sono variate **
Obiettivi specifici di Ente	≥ 0	0,34		
Progetti di Miglioramento (pezzi)	13.850.824	12.131.310		
Sussidiarietà Nazionale (pezzi)	240.549	366.068		

*valore al netto dell'obiettivo Annullamento Prestazioni Dirette di malattia, neutralizzato a seguito dell'interruzione dal 14 marzo 2018 dell'utilizzo del Data Mining appositamente progettato per la selezione degli eventi di malattia cui indirizzare visite fiscali disposte d'ufficio dall'Istituto (nei confronti di lavoratori privati indennizzati per la malattia)

**sino al 2017 è stata considerata, come base di calcolo dell'indicatore, la produzione lorda omogeneizzata che misura anche le attività delle aree professionali e di supporto; dal 2018 la base di calcolo è la 'produzione netta' omogeneizzata, relativa alle sole tre aree di produzione (Prestazioni e servizi, Flussi contributivi, Altre) al fine di rendere il suddetto indicatore di costo di gestione coerente con gli altri.

Nella Tavola 4.27 sono elencati i principali indicatori, sia di efficienza che di efficacia, oltre ad alcuni indicatori economico finanziari, attivati dall'Istituto ed i risultati raggiunti nell'ambito di un quadro strategico analogo a quello previsto nel Piano Performance 2018/2020, approvato con Determinazione Presidenziale n. 24 del 13 maggio 2018, modificata da ultimo con la Determinazione Presidenziale n. 164 del 12 dicembre 2018.

Il contesto organizzativo interno è stato invece modificato con la circolare n.76 del 31 maggio 2018 che ha ridefinito gli assetti delle strutture di produzione in attuazione delle determinazioni presidenziali nn. 176 e 197/2017.

Alcune aree critiche di produzione sono state aggredite facendo ampio ricorso a due fondamentali leve gestionali che hanno consentito di definire (e redistribuire) quote importanti di produzione:

- Progetti Nazionali di Miglioramento, con i quali sono stati individuati obiettivi di definito per prodotti critici;
- Sussidiarietà extraregionale, che ha comportato lo spostamento di quote di produzione da Direzioni regionali e di coordinamento metropolitano con eccesso di prodotto ad altre che avevano capienza produttiva rispetto alle risorse disponibili.

Nella Tavola 4.28 seguente sono riportati gli obiettivi ed i risultati sopra descritti.

Tavola 4.28

**SUSSIDIARIETA' EXTRAREGIONALE E
PROGETTI NAZIONALI DI MIGLIORAMENTO
ANNO 2018**

	Obiettivo pezzi	Consuntivo pezzi	% raggiungimento
Sussidiarietà Nazionale	240.549	366.068	152%
Progetti Nazionali di miglioramento	13.850.824	12.131.310	88%

Per rilanciare l'efficacia dell'azione produttiva sono stati nel 2018 modificati diversi indicatori di qualità sia per ridurre il gap fra qualità formale e qualità percepita sia per aumentare il numero dei procedimenti misurati dal punto di vista qualitativo. Fra i più significativi interventi vanno segnalati quelli relativi ai ricorsi amministrativi, alla gestione delle domande di riliquidazione del settore privato, alle pensioni pubbliche, che si aggiungono a quelli sulla Naspi, sui procedimenti di autorizzazione della Cassa integrazione ordinaria (Cigo) e sui Cassetti Bidirezionali Aziende con dipendenti, canale telematico di dialogo fra l'Istituto e gli intermediari professionali, che hanno consentito di ridurre sensibilmente le giacenze, in pezzi, come da Tavola 4.29, riducendo di conseguenza i tempi di erogazione del servizio all'utenza³⁵.

³⁵ - Gli indicatori sui ricorsi amministrativi, sulle pensioni pubbliche e sulle ricostituzioni del settore privato sono stati introdotti nella parte finale del 2017 o nel 2018 ed hanno quindi consentito un'inversione del trend nel 2018.

Tavola 4.29

GIACENZE ANNO 2018			
	2017	2018	
	Iniziale	Iniziale	Finale
NASPI	263.323	174.135	103.135
CIGO	197.714	91.157	69.873
Comunicazioni Bidirezionali con le aziende	350.304	104.850	82.238
Ricorsi Amministrativi	103.399	133.608	130.189
Ricostituzioni di pensioni settore privato	248.315	317.137	268.594
Pensioni vecchiaia anticipate gestione pubblica	43.659	74.303	49.081

I COSTI DI GESTIONE E I RISPARMI TRASFERITI AL BILANCIO DELLO STATO PER RIDUZIONE SPESE DI FUNZIONAMENTO

I positivi risultati non devono ridimensionare l'attenzione per le molte sfide ancora da vincere attraverso la risoluzione delle principali criticità produttive tuttora presenti.

I positivi risultati della performance sono, peraltro, stati ottenuti nel rispetto dell'obiettivo di riduzione delle spese di funzionamento che la capacità gestionale dell'istituto ha consentito di onorare.

L'Istituto è, infatti, costantemente impegnato a garantire un'erogazione qualitativa dei servizi, utilizzando la minore entità di risorse finanziarie possibile.

Lo sforzo compiuto negli ultimi anni in questa direzione è stato notevole e ha consentito di conseguire gli obiettivi di risparmio imposti dalle numerose norme sul contenimento della spesa che si sono succedute negli anni e garantire al Bilancio dello Stato anche le entrate annuali previste dalle norme di riduzione della spesa a titolo di trasferimenti passivi effettuati dall'Istituto. Tali trasferimenti nel 2018 sono stati pari a 743 milioni (741 milioni nel 2017).

Questi obiettivi hanno imposto una gestione delle risorse più efficiente, rendendo congiuntamente necessario introdurre indispensabili misure organizzative compensative.

Una voce fondamentale che ha contribuito al raggiungimento dei risultati appena declinati è stata l'attività di razionalizzazione logistica e ottimizzazione degli spazi di cui, di seguito, si sintetizzano brevemente le macro fasi e i risultati ottenuti a partire dal 2012, anno dell'incorporazione di Inpdap ed Enpals nell'Inps.

RAZIONALIZZAZIONE LOGISTICA E OTTIMIZZAZIONE DEGLI SPAZI

Una prima fase dell'attività di razionalizzazione logistica ha il suo avvio con la Determinazione Presidenziale 205/2012 e la Determinazione Commissariale 105/2014. Questi due atti hanno approvato i piani operativi di razionalizzazione del patrimonio immobiliare strumentale per la logistica delle Direzioni regionali e provinciali finalizzati, principalmente, all'integrazione logistica successiva alla soppressione dell'Inpdap e dell'Enpals a far data dal 1° gennaio 2012.

In dette determinazioni era stato individuato l'anno 2017 come termine di ultimazione di tutti gli interventi.

Successivamente, è stato richiesto alle Direzioni Regionali di redigere un apposito Piano di razionalizzazione di Agenzie complesse, Agenzie e Punti Inps, evidenziando le soluzioni logistiche ed organizzative finalizzate ad ottimizzare la presenza dell'Istituto in termini di efficacia, efficienza ed omogenea distribuzione territoriale.

Dal complesso dei piani di riassetto logistico delle Agenzie proposti dalle Regioni, è stato individuato un primo gruppo di interventi volti alla risoluzione di criticità cogenti, fermo restando il prosieguo delle attività finalizzate all'ottimizzazione allocativa delle ulteriori sedi territoriali; tali piani operativi sono stati approvati con Determinazione Presidenziale 120/2016.

La realizzazione degli interventi individuati nella Determinazione 120/2016 è stata prevista per il biennio 2017-2018.

Successivamente, anche per poter dare applicazione ai diversi provvedimenti normativi e regolamentari che si sono susseguiti nel tempo e in un'ottica di razionalizzazione finalizzata alla riduzione delle spese di funzionamento e all'ottimizzazione dell'utilizzo delle risorse umane e strumentali, su proposta di alcune Direzioni regionali è stata adottata una ridefinizione dei Piani operativi di razionalizzazione riguardanti le Agenzie. Tali piani operativi sono stati approvati con la Determinazione Presidenziale 175/2018, avente termine temporale di attuazione nel biennio 2018/2019.

Infine con Determinazione Presidenziale 9/2018 sono stati, modificati alcuni Piani Operativi di Razionalizzazione logistica, a seguito della adozione della Determinazione Presidenziale 176/2017, avente ad oggetto l'aggiornamento del modello organizzativo delle Direzioni regionali e delle Direzioni di Coordinamento metropolitano. Il lasso temporale programmato per l'ultimazione di tutti gli interventi previsti nella suddetta Determinazione è stato individuato nel quinquennio 2018-2022.

Alla luce degli interventi riassunti nella macro fasi sopra descritte sono stati conseguiti rilevanti risparmi di gestione connessi alla gestione degli immobili strumentali, che si riportano nella Tavola 4.30 seguente, relativa al periodo 2012-2018, per la quale sono stati presi a riferimento i costi per "locazione", "utenze e conduzione", "manutenzione ed impianti".

I risparmi cumulati conseguiti nell'arco dell'intero periodo 2012-2018 sono complessivamente pari al 30,5% a livello nazionale delle risorse precedentemente impegnate.

Tavola 4.30

RISPARMI DI GESTIONE CONNESSI ALLA GESTIONE DEGLI IMMOBILI STRUMENTALI. ANNI 2012-2018

	Strutture del Territorio	Risparmi														
		Consuntivo 2012	Consuntivo 2013	Consuntivo 2014	Consuntivo 2015	Consuntivo 2016	Consuntivo 2017	Consuntivo 2018	% (2013 /2012)	% (2014 /2013)	% (2015 /2014)	% (2016 /2015)	% (2017 /2016)	% (2018 /2017)	% (2018 /2012)	
13	Abruzzo	5.616.372,15	4.792.100,76	4.168.791,44	4.157.092,82	4.017.450,68	4.406.393,50	3.957.652,12	-14,68%	-13,01%	-0,28%	-3,36%	9,68%	-10,18%	-29,53%	
17	Basilicata	2.376.289,36	2.410.103,19	2.235.354,82	1.624.901,52	1.213.556,81	1.220.800,88	1.183.672,30	1,42%	-7,25%	-27,31%	-25,32%	0,60%	-3,04%	-50,19%	
18	Calabria	8.298.745,30	7.393.555,23	7.481.365,95	6.641.285,47	6.925.994,25	5.636.057,42	6.227.329,10	-10,91%	1,19%	-11,23%	4,29%	-18,62%	10,49%	-24,96%	
15	Campania	23.361.454,14	20.772.808,72	18.949.951,12	17.904.495,86	17.146.226,41	10.098.151,99	9.550.945,72	-11,08%	-8,78%	-5,52%	-4,24%	-11,19%	17,64%	-23,32%	
22	DCM Napoli						5.129.471,17	8.362.816,06								
8	Emilia Romagna	14.538.562,05	13.578.990,64	11.577.842,65	11.073.247,33	10.509.317,50	10.901.034,26	10.725.623,05	-6,60%	-14,74%	-4,36%	-5,09%	3,73%	-1,61%	-26,23%	
7	Friuli V. Giulia	4.519.076,35	4.149.629,06	3.916.508,23	3.554.232,57	3.500.064,92	3.407.287,41	3.368.435,27	-8,18%	-5,62%	-9,25%	-1,52%	-2,65%	-1,14%	-25,46%	
12	lazio	37.201.306,85	33.572.998,39	32.587.905,64	28.171.620,47	25.886.939,04	6.268.055,46	5.111.864,96	-9,75%	-2,93%	-13,55%	-8,11%	6,08%	-4,59%	-29,57%	
21	DCM Roma						21.192.776,42	21.087.237,62								
4	Liguria	7.771.184,75	7.669.417,57	5.967.172,33	4.970.709,73	4.996.885,21	4.302.668,29	4.051.151,67	-1,31%	-22,20%	-16,70%	0,53%	-13,89%	-5,85%	-47,87%	
3	Lombardia	351.229.133,36	311.313.320,04	287.648.468,85	26.193.872,51	25.814.126,43	16.020.407,87	16.171.548,00	-11,36%	-7,60%	-8,94%	-1,45%	-3,23%	-4,02%	-31,74%	
23	DCM Milano						8.959.417,54	7.802.982,17								
11	Marche	5.580.553,21	5.568.505,62	4.736.905,76	4.283.012,26	4.156.275,72	4.086.509,87	4.035.235,36	-0,22%	-14,93%	-9,58%	-2,96%	-1,68%	-1,25%	-27,69%	
14	Molise	1.175.650,89	1.266.786,75	1.175.047,29	1.173.483,92	950.492,18	895.294,08	942.184,40	7,75%	-7,24%	-0,13%	-19,00%	-5,81%	5,24%	-19,86%	
1	Piemonte	15.167.835,81	15.012.006,94	12.923.197,91	11.434.593,75	10.081.609,02	10.066.584,01	10.186.343,49	-10,3%	-13,91%	-11,52%	-11,83%	-0,15%	1,19%	-32,84%	
16	Puglia	14.499.876,45	11.780.978,24	12.069.845,42	11.374.640,56	9.367.501,67	9.271.537,20	9.336.079,57	-18,75%	2,45%	-5,76%	-17,65%	-1,02%	0,70%	-35,61%	
20	Sardegna	7.986.674,41	7.145.501,14	7.182.881,32	5.963.052,46	6.499.509,00	6.264.565,74	6.922.464,90	-10,53%	0,52%	-16,98%	9,00%	-3,61%	10,50%	-13,32%	
19	Sicilia	17.654.604,84	14.459.123,31	13.002.674,82	12.384.927,93	11.417.512,33	11.667.725,49	10.648.045,43	-18,10%	-10,07%	-4,75%	-7,81%	2,19%	-8,74%	-39,69%	
9	Toscana	10.825.161,34	9.806.350,06	8.909.353,35	7.340.486,62	6.908.540,14	6.348.010,30	6.831.296,14	-9,41%	-9,15%	-17,61%	-5,88%	-8,11%	7,61%	-36,89%	
5	Trentino Alto A.	2.557.068,75	2.082.682,27	1.833.384,25	1.801.688,04	1.671.190,60	1.611.434,84	1.645.744,49	-18,55%	-11,97%	-17,3%	-7,24%	-3,58%	2,13%	-35,64%	
10	Umbria	3.937.672,60	3.352.226,47	3.173.447,42	2.908.070,25	2.997.451,03	2.869.547,33	2.940.795,10	-14,87%	-5,33%	-8,36%	3,07%	-4,27%	2,48%	-25,32%	
2	Valle D'Aosta	390.470,93	398.531,05	360.368,79	367.839,80	335.133,16	357.082,92	344.194,88	2,06%	-9,58%	2,07%	-8,89%	6,55%	-3,61%	-11,85%	
6	Veneto	13.564.486,97	12.977.042,58	13.591.347,97	10.523.900,35	9.407.228,70	9.468.840,66	10.021.888,44	-4,33%	4,73%	-22,57%	-10,61%	0,65%	5,84%	-26,12%	
	Totale	232.145.960,52	209.320.658,03	194.608.193,33	173.847.154,22	163.803.004,80	160.449.654,65	161.455.530,24	-9,83%	-7,03%	-10,67%	-5,78%	-2,05%	0,63%	-30,45%	





APPENDICE

INDICE

PREMESSA	237
1 LE MACRODIMENSIONI DELLE ATTIVITÀ ISTITUZIONALI	239
2 L'IMPATTO DELL'INPS SUL SISTEMA SOCIO-ECONOMICO NAZIONALE	243
3 LE PRINCIPALI VOCI DI BILANCIO	247
4 LE PRESTAZIONI PENSIONISTICHE	259
5 LE PRESTAZIONI A SOSTEGNO DEL REDDITO, DELLA FAMIGLIA, DEL LAVORO DI CURA E DI CONTRASTO DELLA POVERTÀ	283
6 LA VIGILANZA, L'ACCERTAMENTO E LA VERIFICA AMMINISTRATIVA, L'ACCERTAMENTO E LA GESTIONE DEL CREDITO, LA GESTIONE DEL CONTENZIOSO	303
7 L'OSSERVATORIO SULLE IMPRESE E I LAVORATORI	313

PREMESSA

Le tavole, i prospetti e i grafici riportati in Appendice al XVIII Rapporto annuale illustrano, sia pure negli aspetti essenziali, le attività sempre più numerose gestite dall'Inps a presidio del sistema di welfare nel nostro Paese.

Le tavole statistiche sono raggruppate secondo tematiche e sotto-tematiche che consentono di condividere, in continuità con i precedenti Rapporti annuali, un ampio patrimonio informativo utile a illustrare la realtà dimensionale dell'Istituto, oltre che apprezzarne l'impatto sociale ed economico.

Sono riportati infatti, oltre ai flussi finanziari che compendiano sotto il profilo delle riscossioni e dei pagamenti il complesso delle attività istituzionali, dati informativi che attengono agli ambiti delle prestazioni pensionistiche, delle prestazioni a sostegno del reddito, della famiglia, del lavoro di cura e di contrasto della povertà, dell'attività di tutela della legalità e di contrasto all'evasione contributiva.

Il XVIII Rapporto annuale ripropone un ampio osservatorio sulle imprese e i lavoratori, rivolto anche a evidenziare le tendenze degli ultimi anni relative ai settori di attività economiche e alle diverse tipologie di occupazione.

Le tavole riportate nelle prime due sezioni contribuiscono, altresì, a delineare le macro-dimensioni dell'attività istituzionale e l'impatto dell'Inps sul sistema socio-economico nazionale.



APPENDICE I

LE MACRODIMENSIONI DELLE ATTIVITÀ ISTITUZIONALI

I.1 App. Le macrodimensioni delle attività istituzionali

241

I LE MACRODIMENSIONI DELLE ATTIVITÀ ISTITUZIONALI

Tavola I.1 App.

		Anno 2018
LE STRUTTURE INPS	Sedi (Direzioni Regionali e di Coordinamento metropolitano, Direzioni Provinciali, Filiali metropolitane) ¹	137
	Agenzie e Agenzie complesse	319
	Punti Inps	86
	Punti Cliente	492
IL FLUSSO FINANZIARIO	Flusso finanziario complessivo annuo (somma entrate e uscite)	896 mld
I LAVORATORI ASSICURATI	Numero contribuenti ²	22,5 mln
LE AZIENDE ISCRITTE	Aziende private iscritte ³	1,56 mln
LE PRESTAZIONI EROGATE	Beneficiari di trattamenti pensionistici	15,4 mln
	Importo medio mensile per prestazioni assistenziali	432 euro
	Beneficiari di prestazioni di sostegno al reddito ⁴	4,8 mln
	Importo annuo erogato per sostegno al reddito (comprensivo di copertura per contribuzione figurativa)	18,4 mld
	Importo annuo erogato per prestazioni socio-assistenziali (famiglia, malattia, maternità)	11,1 mld
I SERVIZI DI E-GOVERNMENT	Tasso di copertura digitale dei processi e servizi Inps	100%
	Numero servizi erogati on-line	203 mln
	Contact Center Multicanale (totale contatti e servizi gestiti)	25 mln
	Visitatori del sito istituzionale (nell'anno)	450 mln
	Numero medio di visitatori al giorno	1,2 mln
	Numero Pin rilasciati (dato cumulativo)	23 mln
	Totale pagine web visitate (nell'anno)	4,1 mld
	Numero medio di pagine web visitate al giorno	11,3 mln
	Numero medio di accessi con PIN al giorno	477 mgl
	Numero accessi nell'anno ai servizi mobili con PIN (via smartphone, tablet, ecc.)	51,9 mln

1 - La struttura d'Aosta è stata considerata una volta come DR, sebbene svolga anche funzioni di produzione come una DP.

2 - Bilancio consuntivo 2018.

3 - Compresa le aziende agricole.

4 - Comprende i soggetti beneficiari di ammortizzatori sociali e prestazioni socio assistenziali (valori medi).



APPENDICE 2

L'IMPATTO DELL'INPS SUL SISTEMA SOCIO-ECONOMICO NAZIONALE

2.1 App. L'impatto dell'Inps sul sistema socio-economico nazionale

245

2 L'IMPATTO DELL'INPS SUL SISTEMA SOCIO-ECONOMICO NAZIONALE

Tavola 2.1 App.

		Anno 2018
LA POPOLAZIONE INTERESSATA	Utenti Inps ¹ su totale residenti	69,3%
	Utenti Inps ¹ su totale residenti in età da lavoro e anziani	80,1%
GLI ASSICURATI	Assicurati Inps sul totale degli occupati	97,1%
	Assicurati Inps su forze lavoro ²	85,8%
LE PENSIONI E I PENSIONATI	Pensioni Inps su totale pensioni*	90,5%
	Pensionati Inps su totale pensionati*	96,4%
LA SOSTENIBILITÀ DEL SISTEMA PENSIONISTICO	Spesa pensionistica ³ Inps su PIL ⁴	14,9%
	Spesa pensionistica ³ Inps su spesa pubblica	30,7%
	Pensionati Inps ogni 1.000 assicurati Inps	684
IL SOSTEGNO ALL'OCCUPAZIONE, AL REDDITO, ALLA FAMIGLIA, ALLE IMPRESE	Spesa su PIL ⁴ per prestazioni a sostegno delle politiche sociali e della famiglia	2,2%
	Spesa su PIL ⁴ per prestazioni a sostegno delle politiche per il lavoro	2,2%

*dati provvisori, aggiornamento archivi a maggio 2019

1. Sono compresi i pensionati, i lavoratori assicurati e i beneficiari prestazioni assistenziali.

2. Forze lavoro: secondo la definizione Istat, comprendono le persone occupate e quelle disoccupate in cerca di lavoro.

3. Escluse le indennità agli Invalidi Civili.

4. Bilancio consuntivo 2018.



APPENDICE 3

LE PRINCIPALI VOCI DI BILANCIO

3.1 App.	Contribuenti e beneficiari Inps. Anno 2018	249
3.2 App.	Bilancio finanziario di competenza. Entrate - Uscite. Anno 2018	249
3.3 App.	Principali saldi di Bilancio Inps. Anno 2018	249
3.4 App.	Entrate. Anni 2017-2018	250
3.5 App.	Entrate contributive Anno 2018	250
3.6 App.	Uscite. Anni 2017-2018	251
3.7 App.	Uscite per pensioni. Anni 2017-2018	251
3.8 App.	Prestazioni, contributi e apporto dello Stato. Anno 2018	252
3.9 App.	Spese di Funzionamento e Somme trasferite al Bilancio dello Stato Anni 2010 - 2018	252
	Figura 3.1 App. Spese di funzionamento e trasferimenti allo Stato. Anni 2010-2018	252
3.10 App.	Spese di funzionamento e costo medio per unità di prodotto. Anni 2014-2018	253
3.11 App.	Spese di funzionamento per tipologia. Anni 2014-2018	253
3.12 App.	Riscossioni Correnti I° quadrimestre. Anni 2018-2019	255
3.13 App.	Pagamenti Correnti I° quadrimestre. Anni 2018-2019	255
3.14 App.	Riduzioni di spesa derivanti da provvedimenti legislativi comportanti il versamento delle relative economie al bilancio dello Stato nel periodo 2012-2018	256

3 LE PRINCIPALI VOCI DI BILANCIO

Tavola 3.1 App.

CONTRIBUENTI E BENEFICIARI INPS ANNO 2018	
Lavoratori dipendenti di cui:	17.598.065
Fondo Pensioni lavoratori Dipendenti (FPLD)	13.905.810
Ex Inpdap	3.337.500
Ex Enpals	158.641
Altri lavoratori dipendenti	196.114
Lavoratori Autonomi	4.130.981
Coltivatori diretti, coloni e mezzadri	451.170
Artigiani	1.590.111
Commercianti	2.089.700
Parasubordinati	805.000
Altri	19.684
TOTALE ASSICURATI INPS*	22.553.730
Aziende iscritte**	1.560.694
Beneficiari di prestazioni pensionistiche	15.426.847
Numero di prestazioni assistenziali***	3.959.858
Beneficiari di prestazioni a sostegno del reddito	4.807.823

*bilancio consuntivo 2018

**aziende iscritte che versano contributi per i lavoratori dipendenti e i lavoratori parasubordinati; media annua dati mensili

***trattamenti di invalidità civile e assegni sociali

Tavola 3.2 App.

BILANCIO FINANZIARIO DI COMPETENZA. ENTRATE - USCITE ANNO 2018 (milioni di euro)		
ENTRATE	USCITE	SALDO FINANZIARIO DI COMPETENZA
480.436	416.033	64.403

Tavola 3.3 App.

PRINCIPALI SALDI DI BILANCIO ANNO 2018 (milioni di euro)		
	CONSUNTIVO 2017	CONSUNTIVO 2018
Saldo finanziario di competenza	4.010	64.403
Saldo di cassa	-215	-2.386
Risultato economico d'esercizio	-6.984	-7.839
Patrimonio netto	-6.906	47.402
Avanzo di amministrazione	39.763	103.218

Le entrate

Tavola 3.4 App.

ENTRATE ANNI 2017-2018 (milioni di euro)				
AGGREGATI	VALORI ASSOLUTI		VARIAZIONI 2018/2017	
	2017	2018	assolute	%
Entrate contributive	224.627	231.166	6.539	2,9
Entrate derivanti da trasferimenti correnti	110.385	105.813	-4.572	-4,1
Trasferimenti dal bilancio dello Stato	110.278	105.720	-4.558	-4,1
Altri trasferimenti correnti	107	94	-13	-12,1
Altre entrate correnti	4.681	4.411	-270	-5,8
ENTRATE CORRENTI				
Alienazione di beni patrimoniali e riscossioni di crediti	8.491	8.086	-405,0	-4,8
Partite di giro	65.435	66.587	1.152	1,8
ENTRATE FINALI				
Trasferimenti in conto capitale	11	61.801	61.790	-
Accensione di prestiti	18.523	2.571	-15.952	-86,1
TOTALE ENTRATE	432.152	480.436	48.284	11,2

Tavola 3.5 App.

ENTRATE CONTRIBUTIVE ANNO 2018 (milioni di euro)		
CATEGORIA	VALORI	
	Assoluti	% Categoria/ totale generale
A) CATEGORIA		
Quote contributive a carico dei datori di lavoro e degli iscritti	230.050	99,5%
1) Lavoratori dipendenti privati	144.730	62,6%
2) Lavoratori dipendenti pubblici	57.655	24,9%
3) Lavoratori autonomi	19.757	8,5%
- coltivatori diretti, mezzadri e coloni	1.256	0,5%
- artigiani	8.067	3,5%
- esercenti attività commerciali	10.433	4,5%
- pescatori autonomi	1	0%
4) Iscritti alla Gestione separata (L. 335/95)	7.878	3,4%
5) Altri lavoratori	30	0,0%
B) CATEGORIA		
Quote di partecipazione degli iscritti all'onere di specifiche gestioni	1.115	0,5%
Totale generale (A+B)	231.166	100%

Le uscite

Tavola 3.6 App.

USCITE ANNI 2017-2018 (milioni di euro)				
AGGREGATI	VALORI ASSOLUTI		VARIAZIONI 2018/2017	
	2017	2018	assolute	%
INTERVENTI DIVERSI	333.704	336.579	2.875	0,9%
Prestazioni di invalidità (interamente a carico dello Stato)	17.798	18.288	490	2,7%
Assegni sociali e pensioni sociali (interamente a carico dello Stato)	4.988	5.392	404	8,1%
Pensioni a carico dei Fondi	251.643	256.064	4.421	1,8%
Prestazioni credito e welfare	379	364	-15	-3,9%
Prestazioni temporanee	37.341	38.265	924	2,5%
Spese per prestazioni istituzionali	312.149	318.373	6.224	2,0%
Altri interventi	20.720	17.415	-3.305	-15,9%
Spese di funzionamento di parte corrente	3.343	3.347	4	0,1%
SPESE CORRENTI	336.212	339.135	2.922	0,9%
Investimenti	7.650	7.373	-278	-3,6%
Spese di funzionamento in conto capitale	454	346	-108	-23,8%
Partite di giro	65.435	66.587	1.152	1,8%
SPESE FINALI	409.752	413.441	3.689	0,9%
ONERI COMUNI	18.390	2.592	-15.798	-85,9%
TOTALE USCITE	428.142	416.033	-12.109	-2,8%

Tavola 3.7 App.

USCITE PER PENSIONI ANNI 2017-2018 (milioni di euro)				
AGGREGATI	VALORI ASSOLUTI		VARIAZIONI 2018/2017	
	2017	2018	Assolute	%
PENSIONI				
Fondo Pensioni Lavoratori Dipendenti (comprese le gestioni a contabilità separata)	139.398	141.416	2.018	1,4%
Gestione Dipendenti Pubblici	68.784	70.823	2.039	2,9%
Gestioni Lavoratori Autonomi e Parasubordinati	33.278	34.052	774	2,3%
Altri fondi	10.183	9.773	-410	-4,0%
TOTALE	251.643	256.064	4.421	1,8%

Tavola 3.8 App.

PRESTAZIONI, CONTRIBUTI E APPORTO DELLO STATO ANNO 2018 (milioni di euro)		
PRESTAZIONI	CONTRIBUTI	APPORTO DELLO STATO
318.373	231.166	105.666*

*l'importo si riferisce ai trasferimenti finalizzati all'erogazione delle Prestazioni.

Tavola 3.9 App.

SPESE DI FUNZIONAMENTO E SOMME TRASFERITE AL BILANCIO DELLO STATO ¹ ANNI 2010-2018 (milioni di euro)				
ANNO	SPESE DI FUNZIONAMENTO ²	TRASFERIMENTI ALLO STATO	TOTALE ONERE PER L'ISTITUTO	TRASFERIMENTI PER ECONOMIE/ TOTALE ONERE PER L'ISTITUTO
2010	3.964	44	4.008	1,1
2011	3.882	52	3.934	1,3
2012	4.531	241	4.772	5,1
2013	4.210	536	4.746	11,3
2014	3.839	622	4.461	13,9
2015	3.704	694	4.398	15,8
2016	3.663	736	4.399	16,7
2017	3.797	741	4.538	16,3
2018	3.693	743	4.436	16,7
Totale	35.283	4.409	39.692	11,1

1. Dati estratti dai Rendiconti Inps.

2. Per gli anni 2010 e 2011 le spese sono riferite al solo Inps, scorporato da Inpdap ed Enpals.

Figura 3.1 App

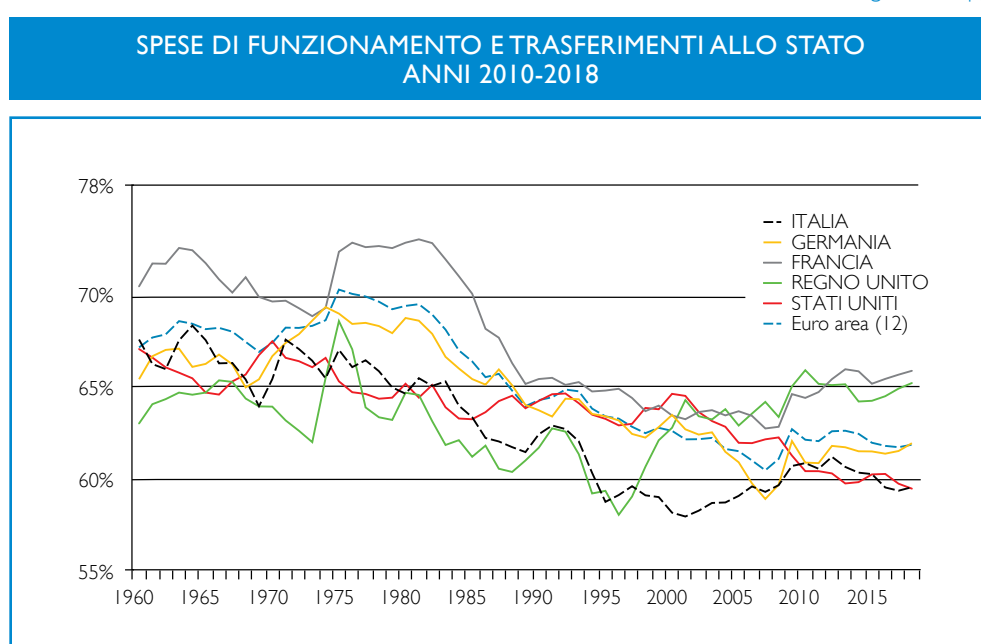


Tavola 3.10 App.

SPESE DI FUNZIONAMENTO E COSTO MEDIO PER UNITÀ DI PRODOTTO ANNI 2014-2018 (milioni di euro)				
ANNO ¹	SPESE DI FUNZIONAMENTO TOTALI (Full Costing in mln euro)	SPESE DI FUNZIONAMENTO SOLO SEDI DI PRODUZIONE (Direct Costing in mln euro)	COSTO MEDIO PER UNITÀ DI PRODOTTO (Full Costing)	COSTO MEDIO PER UNITÀ DI PRODOTTO (Direct Costing)
2014	3.839	2.611	198,1	134,8
2015	3.704	2.504	186,0	125,7
2016	3.663	2.497	184,1	125,5
2017	3.797	2.365	180,8	112,6
2018	3.693	2.153	176,2	102,7

I. Fonte: rendiconto e consuntivo COAN.

Tavola 3.11 App.

SPESE DI FUNZIONAMENTO PER TIPOLOGIA ANNI 2014-2018					
	2014	2015	2016	2017	2018
Personale					
Personale in servizio	1.766.115.528,23	1.740.380.188,18	1.716.830.963,50	1.670.923.720,48	1.699.405.243,70
Personale in quiescenza	314.343.122,37	311.638.180,09	300.737.345,62	287.180.065,97	276.878.657,45
Indennità di buonuscita e personale cessato	53.592.586,78	67.099.627,46	55.592.473,57	94.429.185,60	86.653.141,31
Spese per il funzionamento degli uffici					
Spese per locali, utenze, mobili e macchine	303.930.547,34	269.855.857,03	262.695.020,85	252.968.663,33	248.811.970,06
Spese postali, telefoniche e di trasporto	25.346.088,36	21.152.389,69	19.572.437,96	24.869.210,57	22.412.087,39
Altro	30.851.367,69	30.277.880,44	28.842.117,19	29.061.737,70	26.147.842,20
Spese accessorie per servizi istituzionali					
Servizi CAF	124.567.251,53	114.385.463,93	129.500.000,00	124.500.000,00	132.622.047,00
Spese bancarie e Postali per pagamento servizi istituzionali	124.317.234,62	118.854.619,09	103.041.130,92	104.069.422,60	98.937.448,71
Invio comunicazioni postali all'utenza	105.289.438,99	105.289.438,99	105.289.438,99	85.807.166,10	74.842.615,69
Agenzia Entrate, fornitura voucher e spese di notifica	102.509.803,44	89.629.595,47	142.175.458,50	87.100.316,92	57.818.234,55
Spese di informatica	407.763.144,27	302.044.731,70	290.549.130,96	319.162.792,83	355.305.269,94
Visite mediche di controllo	30.914.029,40	31.458.160,57	32.049.203,86	33.459.273,02	31.441.432,02
Accertamenti sanitari	36.225.262,92	35.557.123,75	39.700.231,77	47.990.869,58	46.540.712,07
Spese per i servizi di contact center	103.291.361,77	84.827.029,71	94.792.588,79	85.186.239,89	89.516.840,50
Altri oneri di funzionamento					
Organi e Commissioni dell'Ente	3.423.658,55	3.930.802,03	3.709.662,54	3.302.466,63	3.393.105,37

(segue)

(segue)

Spese legali	235.361.376,94	258.678.410,94	264.003.581,80	261.218.973,24	234.980.442,38
Tributi diversi	13.763.219,73	14.334.791,85	13.744.090,34	14.604.282,12	12.767.290,66
Premi di assicurazione e risarcimenti e altri oneri	7.648.349,90	6.568.644,76	5.320.129,99	4.517.776,28	6.233.253,61
Spese sostenute per immobili da reddito	47.151.231,27	48.973.505,55	54.999.226,97	61.548.133,37	72.140.406,96
Acquisto di strumenti finanziari emessi da Equitalia	2.254.000,00	48.853.000,00	0,00	0,00	0,00
Attività obbligatoriamente svolta a seguito di normativa					
Spese per visite mediche di controllo Polo unico D.Lgs. 75/2017					
Totale	3.838.658.604,1	3.703.789.441,23	3.663.144.234,12	3.598.245.196,22	3.599.535.489,79
Sottoscrizione di quote di Fondi comuni di investimento immobiliare mediante apporto di immobili					
Totale generale	3.838.658.604,1	3.703.789.441,23	3.663.144.234,12	3.797.245.196,22	3.693.114.537,23
Rimborso di spese per il servizio relativo alla effettuazione di visite mediche di controllo per conto dei datori e di Enti previdenziali di cui all'art. 5, commi 12 e 13, D.L. 463/83 Convertito nella legge 638/83	15.425.559,87	15.039.517,83	15.181.487,73	14.937.569,86	13.870.440,67
Contributo da parte dello Stato a copertura degli oneri derivanti dalle attività svolte dal Polo Unico per le visite fiscali nei confronti dei dipendenti delle P.A. - art. 18 e 22 del D.Lgs n. 75 del 27/05/2017				10.795.691,18	32.508.767,23
Contributo da parte dello Stato a copertura degli oneri derivanti dalle attività in convenzione con i centri di assistenza fiscale - art. 1, comma 198 della legge 27 dicembre 2017, n. 205					17.822.047

*bilancio consuntivo 2018.

Le riscossioni e i pagamenti correnti.

Tavola 3.12 App.

RISCOSSIONI CORRENTI 1° QUADRIMESTRE ANNI 2018 E 2019 (milioni di euro)			
AGGREGATI	VALORI ASSOLUTI		VARIAZIONI% 2019/2018
	Riscossioni al 04/2018	Riscossioni al 04/2019	
Aziende	40.818,57	38.410,81	-5,90%
Lavoratori autonomi	2.569,62	2.580,08	0,41%
Lavoratori parasubordinati	2.337,03	2.271,41	-2,81%
Lavoratori domestici	466,21	454,53	-2,51%
Contributi ex INPDAP	20.466,04	20.258,47	-1,01%
Mutui e prestiti ex INPDAP	347,23	392,51	13,04%
Altre riscossioni	1.426,12	1.377,29	-3,42%
TOTALE RISCOSSIONI CORRENTI	68.430,82	65.745,09	-3,92%

Tavola 3.13 App.

PAGAMENTI CORRENTI 1° QUADRIMESTRE ANNI 2018 E 2019 (milioni di euro)			
AGGREGATI	VALORI ASSOLUTI		VARIAZIONI % 2019/2018
	Pagamenti al 04/2018	Pagamenti al 04/2019	
PAGAMENTI			
1) Complesso pensioni	71.479,27	69.582,27	-2,65%
a) pensioni al netto invalidi civili	48.602,87	47.807,48	-1,64%
b) assegni agli invalidi civili	6.127,94	5.870,48	-4,20%
c) pensioni ex INPDAP	16.748,46	16.174,31	-3,43%
2) Prestazioni temporanee a pagamento diretto	4.673,2	4.235,59	-9,36%
3) TFS e TFR ex INPDAP	1.567,83	1.294,53	-17,43%
4) Mutui e Prestiti ex INPDAP	240,48	269,83	12,2%
5) Altri pagamenti	2.404,70	2.430,92	1,09%
6) Trasferimenti passivi	22.497,66	21.647,72	-3,78%
Trasferimenti allo Stato:	20.505,52	19.669,24	-4,08%
a) ritenute IRPEF	20.128,52	19.331,74	-3,96%
b) contributi e altri oneri	377,00	337,50	-10,48%
Trasferimenti alle Regioni:	1.023,40	1.003,49	-1,95%
a) Imposta regionale sulle attività produttive	36,25	36,51	0,72%
b) Addizionale Regionale IRPEF	987,15	966,99	-2,04%
Trasferimenti ai Comuni:	337,42	328,51	-2,64%
a) Addizionale Comunale IRPEF	337,42	328,51	-2,64%
Trasferimenti all'INAIL	292,98	309,84	5,75%
Trasferimenti fondi interprofessionali	338,33	336,64	-0,50%
TOTALE PAGAMENTI CORRENTI	102.863,16	99.730,86	-3,05%

Versamento dell'Inps al bilancio dello Stato da economie di spesa

Tavola 3.14 App

RIDUZIONI DI SPESA DERIVANTI DA PROVVEDIMENTI LEGISLATIVI COMPORTANTI IL VERSAMENTO DELLE RELATIVE ECONOMIE AL BILANCIO DELLO STATO NEL PERIODO 2012 - 2018 (milioni di euro)

PROVVEDIMENTO NORMATIVO	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
1) Disposizioni varie antecedenti al 2011	80	75,6	75,6	75,6	75,6	75,6	75,6
2) Legge 183/2011 (Legge di stabilità 2012) Art. 4, c. 66 adozione di misure di razionalizzazione organizzativa volte a ridurre le proprie spese di funzionamento	48	8	13,2	13,2	13,2	13,2	13,2
3) Legge 214/2011 di conversione del D.L. 6 dicembre 2011, n. 201 Art. 21, c. 8 - riduzione dei costi di funzionamento.	20	50	100	100	100	100	100
4) Legge 44/2012 conversione D.L. 16/2012 "semplificazione fiscale" - art. 13 - misure di razionalizzazione organizzativa volte a ridurre le proprie spese di funzionamento	48	-	-	-	-	-	-
5) Legge 92/2012 "riforma del mercato del lavoro" Art. 4, c. 77 misure di razionalizzazione organizzativa volte a ridurre le proprie spese di funzionamento	-	72	72	72	72	72	72
6) Legge 135/2012 di conversione del D.L. 95/2012 "Spending Review" (Riduzione dei consumi intermedi: 5% nel 2012; 10% a decorrere dal 2013) - art. 8, c. 3	45,3	90,5	90,5	90,5	90,5	90,5	90,5
7) Legge 228/2012 (Legge di stabilità 2013) art. 1, cc. 108-110. Risparmi aggiuntivi conseguiti prioritariamente attraverso la riduzione delle risorse destinate all'esternalizzazione di servizi informatici, ai contratti di acquisto di servizi amministrativi, tecnici ed informatici, a convenzioni con patronati e centri di assistenza fiscale (CAF), bancarie, postali	-	240	240	240	240	240	240
8) Legge 147/2013 Art. 1, c. 457. Legge 114/2014 di conversione D.L. 90/2014. Riduzione compensi onorari ai legali	-	-	-	4,3	-	-	-
9) Legge 89/2014 di conversione del D.L. 66/2014 "Misure urgenti per la competitività e la giustizia sociale" (a decorrere dal 2014 ulteriore riduzione del 5% su base annua dei consumi intermedi) - art. 8, comma 4 lett. c) e art. 50 comma 3	-	-	30,2	45,3	45,3	45,3	45,3
10) Legge 190/2014 (Legge di stabilità 2015) Art. 1, cc. 305 e 307. Risparmi su commissioni bancarie, da razionalizzazione delle attività svolte nell'ambito del servizio CUN - Centralino unico nazionale per Inps, Inail ed Equitalia; da rinegoziazione delle convenzioni stipulate per la determinazione dei limiti reddituali per l'accesso alle prestazioni attraverso le dichiarazioni RED e ICRIC; da razionalizzazione della spesa per i servizi tecnologici attraverso il completamento dei processi di integrazione dei sistemi proprietari degli enti soppressi	-	-	-	52	52	52	52
11) Legge 109/2015 di conversione del D.L. 65/2015 Art. 6, c. 2. Riduzione delle commissioni corrisposte agli istituti di credito e a Poste Italiane Spa per i servizi di pagamento delle prestazioni pensionistiche	-	-	-	1	6,1	11,3	13,7
12) Legge 208/2015 (Legge di stabilità 2016) art. 1, comma 608. Adozione di ulteriori interventi di razionalizzazione per la riduzione delle proprie spese correnti diverse da quelle per le prestazioni previdenziali e assistenziali, in modo da conseguire risparmi aggiuntivi anche attraverso gli obblighi di approvvigionamento in Consip previsti dai commi da 494 a 510.	-	-	-	-	40,8	40,8	40,8
TOTALI ANNUALI	241,3	536,1	621,5	693,9	735,5	740,7	743,1
TOTALE CUMULATO ANNI 2012-2018 (milioni di euro)	4.312,1						





APPENDICE 4

LE PRESTAZIONI PENSIONISTICHE

4.1 App.	Numero di pensionati e importo lordo del reddito pensionistico per sesso al 31.12.2018	261
4.2 App.	Numero di pensionati Inps e importo lordo medio mensile del reddito pensionistico per area geografica e sesso al 31.12.2018	262
4.3 App.	Numero di pensionati Inps e importo lordo medio mensile del reddito pensionistico per classe di età e sesso al 31.12.2018	263
4.4 App.	Numero di pensionati Inps e importo lordo complessivo annuo del reddito pensionistico per classe di importo mensile e sesso al 31.12.2018	264
4.5 App.	Numero di pensionati Inps e importo medio mensile del reddito pensionistico per tipo di pensionato e sesso al 31.12.2018	265
4.6 App.	Reddito pensionistico lordo annuo dei pensionati Inps: valore dei decili e coefficiente del Gini per regione e area geografica. Anno 2018	266
4.7 App.	Numero di prestazioni Inps e importo lordo medio mensile per gestione vigenti al 31.12.2017 e al 31.12.2018	268
4.8 App.	Numero di prestazioni Inps e importo lordo medio mensile per categoria vigenti al 31.12.2018	269
4.9 App.	Numero di prestazioni Previdenziali Inps e importo lordo medio mensile per gestione vigenti al 31.12.2018	270
4.10 App.	Numero di prestazioni Previdenziali Inps e importo lordo medio mensile per gestione e categoria vigenti al 31.12.2018	271
4.11 App.	Numero di prestazioni Assistenziali Inps per tipo di prestazione vigenti al 31.12.2018	272
4.12 App.	Numero di prestazioni Inps e importo lordo medio mensile per categoria liquidate nel 2018	273
4.13 App.	Numero di prestazioni Previdenziali Inps e importo lordo medio mensile per gestione e genere liquidate nel 2018	274
4.14 App.	Numero di prestazioni Assistenziali Inps per tipo di prestazione liquidate nel 2018	275
4.15a App.	Numero di pensioni di vecchiaia, anzianità/anticipate e prepensionamenti F.P.L. D. per anno di decorrenza e sesso vigenti al 31.12.2018	276
4.15b App.	Numero di pensioni di vecchiaia, anzianità/anticipate delle Gestioni Lavoratori Autonomi per anno di decorrenza, gestioni e sesso vigenti al 31.12.2018	278
4.16 App.	Numero di pensionati Inps beneficiari di assegno al nucleo familiare e importo medio mensile per categoria, area geografica e sesso al 31.12.2018	280

4 LE PRESTAZIONI PENSIONISTICHE

I percettori

Tavola 4.1 App.

NUMERO DI PENSIONATI E IMPORTO LORDO DEL REDDITO PENSIONISTICO¹ (complessivo annuo e medio mensile) PER SESSO AL 31.12.2018*

SESSO	NUMERO PENSIONATI		IMPORTO LORDO DEL REDDITO PENSIONISTICO		
	Valore assoluto	%	Complessivo annuo ² (milioni di euro)	%	Medio mensile ³ (euro)
Pensionati complessivi					
Maschi	7.639.425	47,8%	163.910	55,9%	1.787,99
Femmine	8.355.357	52,2%	129.348	44,1%	1.290,07
Totale	15.994.782	100%	293.258	100%	1.527,88
Di cui pensionati Inps⁴					
Maschi	7.264.608	47,1%	159.089	55,5%	1.824,93
Femmine	8.162.239	52,9%	127.639	44,5%	1.303,15
Totale	15.426.847	100%	286.728	100%	1.548,86

*dati provvisori

1 Non comprende gli assegni di cura erogati dalla Provincia Autonoma di Bolzano, le pensioni erogate dagli organi costituzionali dello Stato (Parlamento, Presidenza della Repubblica, ecc.), gli assegni al nucleo familiare. Comprende tutti gli altri redditi pensionistici del pensionato, inclusi l'importo aggiuntivo e la quattordicesima, le prestazioni di tipo complementare e integrativo, quelle assistenziali e le rendite di tipo indennitario.

2 L'importo complessivo annuo è dato dal prodotto tra l'importo mensile della prestazione pagata al 31 dicembre e il numero di mensilità annue per cui è prevista l'erogazione della prestazione (13 per le pensioni e 12 per le indennità di accompagnamento).

3 Calcolato dividendo l'importo complessivo annuo del reddito pensionistico per 12.

4 Comprende le gestioni dei dipendenti pubblici e dello spettacolo e sport.

Tavola 4.2. App.

**NUMERO DI PENSIONATI INPS¹ E IMPORTO LORDO MEDIO MENSILE DEL REDDITO PENSIONISTICO²
PER AREA GEOGRAFICA E SESSO AL 31.12.2018* (importi in euro)**

AREA GEOGRAFICA	MASCHI		FEMMINE		MASCHI E FEMMINE				
	Numero pensionati	%	Importo lordo medio mensile ³ del reddito pensionistico	Numero pensionati	%	Importo lordo medio mensile ³ del reddito pensionistico	Numero pensionati	%	Importo lordo medio mensile ³ del reddito pensionistico
Nord	3.390.920	46,7%	1.996,25	3.875.622	47,5%	1.383,25	7.266.542	47,1%	1.669,30
Centro	1.406.279	19,4%	1.990,51	1.600.066	19,6%	1.395,89	3.006.345	19,5%	1.674,03
Mezzogiorno	2.292.059	31,6%	1.579,18	2.498.433	30,6%	1.196,40	4.790.492	31,1%	1.379,55
Esteri	175.350	2,4%	396,44	188.118	2,3%	281,92	363.468	2,4%	337,17
Totale	7.264.608	100%	1.824,93	8.162.239	100%	1.303,15	15.426.847	100%	1.548,86

*dati provvisori

1 Comprende le gestioni dei dipendenti pubblici e dello spettacolo e sport.

2 Non comprende gli assegni di cura erogati dalla Provincia Autonoma di Bolzano, le pensioni erogate dagli organi costituzionali dello Stato (Parlamento, Presidenza della Repubblica, ecc.), gli assegni al nucleo familiare. Comprende tutti gli altri redditi pensionistici del pensionato, inclusi l'importo aggiuntivo e la quattordicesima, le prestazioni di tipo complementare e integrativo, quelle assistenziali e le rendite di tipo indennitario.

3 Calcolato dividendo l'importo complessivo annuo del reddito pensionistico per 12.

**NUMERO DI PENSIONATI INPS¹ E IMPORTO LORDO MEDIO MENSILE DEL REDDITO PENSIONISTICO²
PER CLASSE DI ETÀ E SESSO AL 31.12.2018* (importi in euro)**

CLASSE DI ETÀ	MASCHI			FEMMINE			MASCHI E FEMMINE			Rapporto di femminilità (F/M)
	Numero pensionati	%	Importo lordo medio mensile ³ del reddito pensionistico	Numero pensionati	%	Importo lordo medio mensile ³ del reddito pensionistico	Numero pensionati	%	Importo lordo medio mensile ³ del reddito pensionistico	
Fino a 19 anni	169.902	2,3%	391,46	101.247	1,2%	394,54	271.149	1,8%	392,61	0,60
da 20 a 39 anni	115.691	1,6%	604,14	93.259	1,1%	585,89	208.950	1,3%	595,99	0,81
da 40 a 59 anni	509.274	7,0%	1.169,43	564.635	6,9%	786,46	1.073.909	7,0%	968,07	1,11
da 60 a 64 anni	682.777	9,4%	2.055,81	643.654	7,9%	1.456,52	1.326.431	8,6%	1.765,00	0,94
da 65 a 69 anni	1.387.392	19,1%	2.100,36	1.271.920	15,6%	1.436,56	2.659.312	17,2%	1.782,87	0,92
da 70 a 79 anni	2.734.069	37,7%	1.935,32	2.783.155	34,1%	1.290,80	5.517.224	35,8%	1.610,20	1,02
80 anni e oltre	1.665.486	22,9%	1.751,11	2.704.341	33,1%	1.383,24	4.369.827	28,3%	1.523,45	1,62
Non ripartibili	6	0,0%	730,20	23	0,0	912,52	29	0,0%	874,80	3,83
Totale	7.264.597	100%	1.824,93	8.162.234	100%	1.303,15	15.426.831	100%	1.548,86	1,12

*dati provvisori

1 Comprende le gestioni dei dipendenti pubblici e dello spettacolo e sport.

2 Non comprende gli assegni di cura erogati dalla Provincia Autonoma di Bolzano, le pensioni erogate dagli organi costituzionali dello Stato (Parlamento, Presidenza della Repubblica, ecc.), gli assegni al nucleo familiare. Comprende tutti gli altri redditi pensionistici del pensionato, inclusi l'importo aggiuntivo e la quattordicesima, le prestazioni di tipo complementare e integrativo, quelle assistenziali e le rendite di tipo indennitario.

3 Calcolato dividendo l'importo complessivo annuo del reddito pensionistico per 12.

Tavola 4.4 App.

**NUMERO DI PENSIONATI INPS¹ E IMPORTO LORDO COMPLESSIVO ANNUO DEL REDDITO PENSIONISTICO²
PER CLASSE DI IMPORTO MENSILE E SESSO AL 31.12.2018* (importi medi in euro; importi complessivi in migliaia di euro)**

CLASSE DI IMPORTO MENSILE ³	MASCHI			FEMMINE			MASCHI E FEMMINE			Rapporto di Femminilità (F/M)	
	Numero pensionati	%	Importo lordo annuo del reddito pensionistico	Numero pensionati	%	Importo lordo annuo del reddito pensionistico	Numero pensionati	%	Importo lordo annuo del reddito pensionistico		
									Medio		Complessivo
Fino a 499,99	628.308	8,6%	1.981,89	981.745	12,0%	3.564,49	1.610.053	10,4%	3.404,43	5.481,31	1,56
500,00-999,99	1.181.180	16,3%	8.987,26	2.573.378	31,6%	8.625,99	3.754.558	24,3%	8.739,64	32.813,50	2,18
1.000,00-1.499,99	1.416.296	19,5%	15.023,13	1.942.563	23,8%	14.948,08	3.358.859	21,8%	14.979,72	50.314,78	1,37
1.500,00-1.999,99	1.570.598	21,6%	20.793,46	1.262.471	15,5%	20.657,60	2.833.069	18,4%	20.732,92	58.737,78	0,80
2.000,00-2.499,99	1.014.880	14,0%	26.739,18	727.680	8,9%	26.744,15	1.742.560	11,3%	26.741,26	46.598,24	0,72
2.500,00-2.999,99	593.032	8,2%	32.714,23	345.350	4,2%	32.553,34	938.382	6,1%	32.655,02	30.642,88	0,58
3.000,00 e oltre	860.314	11,8%	53.490,36	329.052	4,0%	48.993,28	1.189.366	7,7%	52.246,19	62.139,84	0,38
Totale	7.264.608	100%	21.899,18	8.162.239	100%	15.637,79	15.426.847	100%	18.586,32	286.728,35	1,12

*dati provvisori

1. Comprende le gestioni dei dipendenti pubblici e dello spettacolo e sport.
2. Non comprende gli assegni di cura erogati dalla Provincia Autonoma di Bolzano, le pensioni erogate dagli organi costituzionali dello Stato (Parlamento, Presidenza della Repubblica, ecc.), gli assegni al nucleo familiare. Comprende tutti gli altri redditi pensionistici del pensionato, inclusi l'importo aggiuntivo e la quattordicesima, le prestazioni di tipo complementare e integrativo, quelle assistenziali e le rendite di tipo indennitario.
3. Riferite all'importo del reddito pensionistico mensile dei pensionati, calcolato dividendo l'importo annuo per 12.

Tavola 4.5 App.

**NUMERO DI PENSIONATI INPS¹ E IMPORTO MEDIO MENSILE DEL REDDITO PENSIONISTICO²
PER TIPO DI PENSIONATO (in base alla categoria di pensione) E SESSO AL 31.12.2018* (importi in euro)**

TIPO DI PENSIONATO (categoria di pensione)	MASCHI			FEMMINE			MASCHI E FEMMINE		
	Numero pensionati	%	Importo lordo medio mensile ³ del reddito pensionistico	Numero pensionati	%	Importo lordo medio mensile ³ del reddito pensionistico	Numero pensionati	%	Importo lordo medio mensile ³ del reddito pensionistico
	Beneficiari di:								
Solo vecchiaia/anticipata	5.112.234	70,4%	2.017,08	3.057.534	37,5%	1.324,46	8.169.768	53,0%	1.757,87
Solo invalidità	399.191	5,5%	1.403,94	199.442	2,4%	992,27	598.633	3,9%	1.266,78
Solo superstiti	73.282	1,0%	838,78	1.321.696	16,2%	999,05	1.394.978	9,0%	990,63
Solo assistenziali	720.469	9,9%	553,22	979.940	12,0%	542,26	1.700.409	11,0%	546,90
Almeno una pensione IVS ⁴	368.531	5,1%	2.242,46	1.564.500	19,2%	1.762,59	1.933.031	12,5%	1.854,08
Almeno una IVS + Assistenziali	590.901	8,1%	1.859,45	1.039.127	12,7%	1.712,73	1.630.028	10,6%	1.765,92
Totale	7.264.608	100%	1.824,93	8.162.239	100%	1.303,15	15.426.847	100%	1.548,86

*dati provvisori

1. Comprende le gestioni dei dipendenti pubblici e dello spettacolo e sport.
2. Non comprende gli assegni di cura erogati dalla Provincia Autonoma di Bolzano, le pensioni erogate dagli organi costituzionali dello Stato (Parlamento, Presidenza della Repubblica, ecc.), gli assegni al nucleo familiare. Comprende tutti gli altri redditi pensionistici del pensionato, inclusi l'importo aggiuntivo e la quattordicesima, le prestazioni di tipo complementare e integrativo, quelle assistenziali e le rendite di tipo indennitario.
3. Calcolato dividendo l'importo complessivo annuo del reddito pensionistico per 12.
4. Invalidità, Vecchiaia, Superstiti.

Le prestazioni

- Previdenziali
- Assistenziali

Tavola 4.6 App.

**REDDITO PENSIONISTICO LORDO ANNUO DEI PENSIONATI INPS²: VALORE DEI DECILI
E COEFFICIENTE DEL GINI PER REGIONE E AREA GEOGRAFICA (in euro), ANNO 2018***

REGIONE AREA GEOGRAFICA	REDDITO PENSIONISTICO ANNUO - IMPORTI DEI DECILI										COEFF. GINI %
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	
Piemonte	7.142,5	9.728,6	12.895,9	15.419,8	17.986,2	20.118,2	23.151,1	26.969,2	33.485,3	32,4	
Valle d'Aosta	7.382,8	11.018,8	13.978,3	16.765,1	19.478,6	21.667,4	24.933,4	29.146,7	35.684,6	30,9	
Lombardia	7.142,5	9.831,0	13.239,5	15.797,2	18.387,9	20.620,9	23.772,1	27.819,8	34.976,9	33,3	
Liguria	7.251,5	9.580,1	12.678,1	15.307,3	18.110,3	20.614,6	24.087,6	28.459,1	35.183,5	33,0	
Trentino-Alto A.	7.142,5	9.112,8	12.009,2	14.548,3	16.846,3	19.395,6	21.912,7	25.823,2	32.188,8	32,6	
Veneto	7.142,5	9.877,7	13.105,0	15.537,1	18.082,9	20.403,4	23.551,7	27.592,8	34.573,8	32,9	
Friuli-Venezia G.	6.751,4	8.760,2	12.143,4	15.037,5	18.158,0	20.946,9	24.555,4	28.702,4	35.664,2	34,7	
Emilia-Romagna	7.142,5	10.029,4	13.143,0	15.379,9	17.852,5	20.093,3	23.146,0	26.997,1	33.657,1	32,1	
Toscana	7.092,3	9.158,1	12.407,5	14.847,4	17.344,7	19.788,7	22.744,4	26.731,1	33.441,3	33,3	
Umbria	6.596,5	8.760,2	11.943,3	14.447,3	16.938,9	19.611,5	22.367,9	26.347,0	32.519,2	33,6	
Marche	7.027,2	8.760,2	11.427,9	13.751,0	15.948,1	18.328,2	20.974,9	24.929,7	31.203,9	32,9	
Lazio	5.889,0	8.365,9	10.689,3	14.025,8	17.201,0	20.554,3	24.973,4	30.312,5	39.450,3	39,9	
Abruzzo	5.889,0	7.479,3	9.922,9	12.173,1	14.672,7	17.357,0	20.227,0	24.712,2	31.345,1	35,7	
Molise	5.889,0	7.297,4	8.869,2	11.025,4	13.411,5	16.027,2	18.975,1	23.204,5	30.090,6	36,5	

REGIONE AREA GEOGRAFICA											COEFF. GINI %
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX		
Campania	3.807,4	6.957,9	8.384,2	10.518,6	13.349,4	16.224,4	19.788,5	24.283,9	31.389,2		38,5
Puglia	4.795,8	7.213,6	9.193,1	11.635,8	13.860,3	16.786,8	19.877,8	24.343,5	30.700,8		36,5
Basilicata	5.618,3	7.297,4	8.857,7	11.057,9	13.493,6	15.960,1	18.984,3	22.962,8	29.388,3		35,5
Calabria	3.807,4	7.113,2	8.651,2	10.845,7	13.359,3	15.962,3	19.185,7	23.357,0	29.779,0		36,8
Sicilia	3.957,9	7.033,5	8.585,2	10.501,8	12.965,2	15.367,2	19.104,7	23.703,7	30.986,4		38,3
Sardegna	5.511,5	7.683,0	9.920,8	12.293,3	14.881,4	17.843,8	20.914,5	25.309,3	31.725,5		35,8
Italia	6.196,2	8.370,8	10.992,0	13.746,2	16.465,8	19.342,1	22.236,1	26.475,4	33.364,0		35,3
Nord	7.142,5	9.676,9	12.862,2	15.335,8	17.920,4	20.176,7	23.298,9	27.260,0	34.082,5		32,9
Centro	6.524,6	8.649,8	11.475,0	14.358,9	17.071,2	19.788,7	23.264,8	27.869,0	35.696,4		36,5
Mezzogiorno	4.662,1	7.142,5	8.750,2	11.012,9	13.585,1	16.443,1	19.788,5	24.170,4	30.918,6		37,3

*dati provvisori

1. Non comprende gli assegni di cura erogati dalla Provincia Autonoma di Bolzano, le pensioni erogate dagli organi costituzionali dello Stato (Parlamento, Presidenza della Repubblica, ecc.), gli assegni al nucleo familiare. Comprende tutti gli altri redditi pensionistici del pensionato, inclusi l'importo aggiuntivo e la quattordicesima, le prestazioni di tipo complementare e integrativo, quelle assistenziali e le rendite di tipo indennitario.

2. Comprende le gestioni dei dipendenti pubblici e dello spettacolo e sport.

Tavola 4.7 App.

**NUMERO DI PRESTAZIONI INPS¹ E IMPORTO LORDO MEDIO MENSILE
PER GESTIONE VIGENTI AL 31.12.2017 E AL 31.12.2018 (importi in euro)**

GESTIONE	NUMERO PENSIONI			IMPORTO LORDO MEDIO MENSILE		
	2017	2018	Variazioni % 2018/2017	2017	2018	Variazioni % 2018/2017
Prestazioni previdenziali	16.904.561	16.841.787	-0,4%	1.127,98	1.158,96	2,7%
Fondo Pensioni Lavoratori dipendenti (comprese le gestioni a contabilità separata)	8.614.334	8.472.852	-1,6%	1.084,30	1.114,65	2,8%
Gestione Dipendenti Pubblici	2.867.382	2.915.653	1,7%	1.852,35	1.891,40	2,1%
Gestioni Lavoratori Autonomi e Parasubordinati	4.921.639	4.939.633	0,4%	741,70	760,64	2,6%
Altri fondi ²	501.206	513.649	2,5%	1.527,77	1.562,98	2,3%
Prestazioni assistenziali	3.907.487	3.959.858	1,3%	429,32	431,92	0,6%
Pensioni/Assegni sociali	861.811	818.776	-5,0%	428,98	439,88	2,5%
Prestazioni di invalidità civile	3.045.676	3.141.082	3,1%	429,42	429,84	0,1%
Totale	20.812.048	20.801.645	0,0%	996,81	1.020,56	2,4%

1. Comprende le gestioni dei dipendenti pubblici e dello spettacolo e sport.

2. FF.SS., Ex Ipost, Ex Enpals, Volo, Dazieri, Clero, Gas, Esattoriali, Minatori, Casalinghe, Facoltative, Totalizzazione; Spedizionieri Doganali e pensioni in regime di cumulo.

Tavola 4.8 App.

**NUMERO DI PRESTAZIONI INPS¹ E IMPORTO LORDO MEDIO MENSILE
PER CATEGORIA VIGENTIALE 31.12.2018 (importi in euro)**

CATEGORIA	MASCHI			FEMMINE			MASCHI E FEMMINE		
	Numero pensioni	%	Importo lordo medio mensile	Numero pensioni	%	Importo lordo medio mensile	Numero pensioni	%	Importo lordo medio mensile
Prestazioni previdenziali	7.386.337	82,4%	1.507,99	9.455.450	79,9%	886,31	16.841.787	81,0%	1.158,97
Anzianità/ Anticipata	4.185.852	46,7%	1.904,73	1.893.640	16,0%	1.557,27	6.079.492	29,2%	1.796,51
Vecchiaia ²	2.040.020	22,8%	1.089,54	3.248.205	27,5%	703,41	5.288.225	25,4%	852,37
Invalidità	614.187	6,8%	1.110,05	525.166	4,4%	724,09	1.139.353	5,5%	932,15
Superstite	546.278	6,1%	478,10	3.788.439	32,0%	730,23	4.334.717	20,9%	698,46
Prestazioni assistenziali	1.578.732	17,6%	419,96	2.381.126	20,1%	439,85	3.959.858	19,0%	431,92
Pensioni e Assegni sociali	301.010	3,4%	445,15	517.766	4,4%	436,81	818.776	3,9%	439,88
Prestazioni agli invalidi civili	1.277.722	14,2%	414,02	1.863.360	15,7%	440,69	3.141.082	15,1%	429,84
Totale	8.965.069	100%	1.316,40	11.836.576	100%	796,50	20.801.645	100%	1.020,56

1. Comprende le gestioni dei dipendenti pubblici e dei lavoratori dello spettacolo e sport professionistico.

2. Compresi i prepensionamenti.

Tavola 4.9 App.

**NUMERO DI PRESTAZIONI PREVIDENZIALI INPS E IMPORTO LORDO MEDIO MENSILE
PER GESTIONE VIGENTIALE AL 31.12.2018 (importi in euro)**

GESTIONE	MASCHI			FEMMINE			MASCHI E FEMMINE		
	Numero pensioni	%	Importo lordo medio mensile	Numero pensioni	%	Importo lordo medio mensile	Numero pensioni	%	Importo lordo medio mensile
Fondo Pensioni Lavoratori dipendenti (comprese le gestioni a contabilità separata)	3.535.185	47,9%	1.568,36	4.937.667	52,2%	789,81	8.472.852	50,3%	1.114,65
Coltivatori diretti Coloni e Mezzadri	494.514	6,7%	837,53	903.670	9,6%	518,77	1.398.184	8,3%	631,51
Artigiani	941.578	12,7%	1.160,60	754.030	8,0%	638,00	1.695.608	10,1%	928,20
Commercianti	602.831	8,2%	1.143,80	799.530	8,5%	655,32	1.402.361	8,3%	865,30
Gestione separata lavoratori parasubordinati	312.797	4,2%	222,04	130.683	1,4%	134,00	443.480	2,6%	196,10
Gestione Dipendenti Pubblici di cui:	1.193.842	16,2%	2.316,82	1.721.811	18,2%	1.593,70	2.915.653	17,3%	1.889,79
Cassa Pensioni Dipendenti Enti Locali	453.397	6,1%	1.874,86	648.272	6,9%	1.349,87	1.101.669	6,5%	1.565,93
Cassa Pensioni Insegnanti	1.059	0,0%	991,37	14.990	0,2%	1.463,76	16.049	0,1%	1.432,59
Cassa Pensioni Sanitari	46.132	0,6%	5451,56	31.979	0,3%	3.224,00	78.111	0,5%	4.539,59
Cassa Pensioni Ufficiali Giudiziari	1.235	0,0%	1.902,07	1.797	0,0%	1.308,38	3.032	0,0%	1.550,20
Cassa Trattamenti Pensionistici Statali	692.019	9,5%	2.403,58	1.024.773	10,8%	1.701,76	1.716.792	10,2%	1.984,66
Altri fondi ¹	305.590	4,1%	1.832,25	208.059	2,1%	1.167,49	513.649	3,1%	1.562,98
Totale	7.386.337	100%	1.508,00	9.455.450	100%	886,31	16.841.787	100%	1.158,96

I. FF.SS., Ex Inps, Ex Enpals, Volo, Dazieri, Clero, Gas, Esattoriali, Minatori, Casalinghe, Facoltative, Totalizzazione; Speczionieri doganali e Pensioni in regime di Cumulo

**NUMERO DI PRESTAZIONI PREVIDENZIALI INPS E IMPORTO LORDO MEDIO MENSILE
PER GESTIONE E CATEGORIA VIGENTIAI 31.12.2018 (importi in euro)**

GESTIONE	MASCHI			FEMMINE			MASCHI E FEMMINE		
	Numero pensioni	%	Importo lordo medio mensile	Numero pensioni	%	Importo lordo medio mensile	Numero pensioni	%	Importo lordo medio mensile
Fondo Pensioni Lavoratori dipendenti (comprese le gestioni a contabilità separata)									
Dirette	3.243.626	91,8%	1.669,56	2.756.187	55,8%	849,97	5.999.813	70,8%	1.293,06
Superstiti	291.559	8,2%	442,59	2.181.480	44,2%	713,79	2.473.039	29,2%	681,82
Totale	3.535.185	100%	1.568,36	4.937.667	100%	789,81	8.472.852	100%	1.114,65
Gestione Dipendenti Pubblici									
Dirette	1.097.795	92,0%	2.456,77	1.187.845	69,0%	1.783,38	2.285.640	78,4%	2.106,81
Superstiti	96.047	8,0%	741,73	533.966	31,0%	1.176,13	630.013	21,6%	1.109,90
Totale	1.193.842	100%	2.318,79	1.721.811	100%	1.595,06	2.915.653	100%	1.891,40
Gestioni Lavoratori Autonomi e Parasubordinati									
Dirette	2.201.625	93,6%	1.004,19	1.634.126	63,1%	630,27	3.835.751	77,7%	844,89
Superstiti	150.095	6,4%	367,03	953.787	36,9%	483,75	1.103.882	22,3%	467,88
Totale	2.351.720	100%	963,52	2.587.913	100%	576,27	4.939.633	100%	760,64
Altri fondi¹									
Dirette	297.013	97,2%	1.865,62	88.853	42,7%	1.384,35	385.866	75,1%	1.754,80
Superstiti	8.577	2,8%	676,57	119.206	57,3%	1.005,85	127.783	24,9%	983,74
Totale	305.590	100%	1.832,25	208.059	100%	1.167,49	513.649	100%	1.562,98
TOTALE									
Dirette	6.840.059	92,6%	1.590,25	5.667.011	59,9%	990,65	12.507.070	74,3%	1.318,57
Superstiti	546.278	7,4%	478,10	3.788.439	40,1%	730,23	4.334.717	25,7%	698,46
TOTALE GENERALE	7.386.337	100%	1.508,00	9.455.450	100%	886,31	16.841.787	100%	1.158,96

1. FFSS, Ex Inps, Ex Enpals, Volo, Dazieri, Clero, Gas, Esattoriali, Minatori, Casalinghe, Facoltative, Totalizzazione, Spedizionieri doganali e Pensioni in regime di Cumulo.

Tavola 4.1 | App.

**NUMERO DI PRESTAZIONI ASSISTENZIALI INPS
PER TIPO DI PRESTAZIONE VIGENTI AL 31.12.2018**

GESTIONE	MASCHI		FEMMINE		MASCHI E FEMMINE	
	Numero prestazioni	%	Numero prestazioni	%	Numero prestazioni	%
Pensioni/Assegni sociali	301.010	19,1%	517.766	21,7%	818.776	20,7%
Prestazioni di invalidità civile	1.277.722	80,9%	1.863.360	78,3%	3.141.082	79,3%
Pensione ciechi assoluti	12.264	0,8%	19.985	0,8%	32.249	0,8%
Pensione ciechi parziali	14.807	0,9%	34.915	1,5%	49.722	1,3%
Indennità ventisimisti	24.456	1,5%	45.869	1,9%	70.325	1,8%
Indennità di accompagnamento ai ciechi	23.747	1,5%	28.640	1,2%	52.387	1,3%
Pensione ai sordomuti	7.004	0,4%	8.702	0,4%	15.706	0,4%
Indennità comunicazione	22.324	1,4%	21.569	0,9%	43.893	1,1%
Pensione inabilità	260.538	16,5%	252.247	10,6%	512.785	12,9%
Indennità di accompagnamento agli invalidi totali	643.824	40,8%	1.177.352	49,5%	1.821.176	46,0%
Assegno di assistenza	162.442	10,3%	206.920	8,7%	369.362	9,3%
Indennità di frequenza minori	105.099	6,7%	61.252	2,6%	166.351	4,2%
Indennità di accompagnamento agli invalidi parziali	1.217	0,1%	5.909	0,2%	7.126	0,2%
Totale	1.578.732	100%	2.381.126	100%	3.959.858	100%

**NUMERO DI PRESTAZIONI INPS¹ E IMPORTO LORDO MEDIO MENSILE
PER CATEGORIA LIQUIDATE NEL 2018 (importi in euro)**

CATEGORIA	MASCHI			FEMMINE			MASCHI E FEMMINE		
	Numero pensioni	%	Importo lordo medio mensile	Numero pensioni	%	Importo lordo medio mensile	Numero pensioni	%	Importo lordo medio mensile
Prestazioni previdenziali	365.736	60,2%	1.505,96	354.656	52,1%	1.119,09	720.392	55,9%	1.315,50
Anzianità/Anticipata	154.270	25,4%	2.293,19	87.004	12,8%	2.005,81	241.274	18,7%	2.189,56
Vecchiaia ²	121.641	20,0%	1.092,53	50.423	7,4%	1.006,06	172.064	13,4%	1.067,19
Invalità	42.472	7,0%	973,44	21.825	3,2%	736,33	64.297	5,0%	892,95
Superstite	47.353	7,8%	480,95	195.404	28,7%	796,2	242.757	18,8%	734,71
Prestazioni assistenziali	242.234	39,8%	443,12	325.700	47,9%	454,87	567.934	44,1%	449,86
Pensioni e Assegni sociali	10.706	1,8%	436,26	10.899	1,6%	396,23	21.605	1,7%	416,06
Prestazioni agli invalidi civili	231.528	38,1%	443,44	314.801	46,3%	456,91	546.329	42,4%	451,2
Totale	607.970	100%	1.082,49	680.356	100%	801,12	1.288.326	100%	933,9

1. Comprende le gestioni dei dipendenti pubblici e dei lavoratori dello spettacolo e sport professionistico.

2. Compresi i prepensionamenti.

Tavola 4.13 App.

**NUMERO DI PRESTAZIONI PREVIDENZIALI INPS E IMPORTO LORDO MEDIO MENSILE
PER GESTIONE E GENERE LIQUIDATE NEL 2018 (importi in euro)**

GESTIONE	MASCHI			FEMMINE			MASCHI E FEMMINE		
	Numero pensioni	%	Importo lordo medio mensile	Numero pensioni	%	Importo lordo medio mensile	Numero pensioni	%	Importo lordo medio mensile
Fondo Pensioni Lavoratori dipendenti (comprese le gestioni a contabilità separata)	155.134	42,4%	1.551,60	157.606	44,4%	967,54	312.740	43,4%	1.257,26
Coltivatori diretti Coloni e Mezzadri	17.714	4,8%	788,28	19.663	5,5%	572,18	37.377	5,2%	674,59
Artigiani	50.048	13,7%	1.210,92	32.058	9,0%	711,72	82.106	11,4%	1.016,01
Commercianti	38.031	10,4%	1.208,99	28.712	8,1%	751,06	66.743	9,3%	1.011,99
Gestione separata lavoratori parasubordinati	26.946	7,4%	310,31	11.893	3,4%	158,19	38.839	5,4%	263,73
Gestione Dipendenti Pubblici di cui:	58.781	16,1%	2.419,28	91.124	25,7%	1.860,67	149.905	20,8%	2.079,71
Cassa Pensioni Dipendenti Enti Locali	23.101	6,3%	1.973,69	34.988	9,9%	1.674,13	58.089	8,1%	1.793,26
Cassa Pensioni Insegnanti	92	0,0%	778	611	0,2%	1.830,41	703	0,1%	1.692,69
Cassa Pensioni Sanitari	3.428	0,9%	5.695,43	2.400	0,7%	4.079,73	5.828	0,8%	5.030,08
Cassa Pensioni Ufficiali Giudiziari	63	0,0%	1.949,21	104	0,0%	1.475,27	167	0,0%	1.654,06
Cassa Trattamenti Pensionistici Statali	32.097	8,9%	2.395,71	53.021	14,9%	1.884,43	85.118	11,8%	2.077,23
Altri fondi ¹	19.082	5,2%	2.041,88	13.600	3,9%	1.274,93	32.682	4,5%	1.722,73
Totale	365.736	100%	1.505,96	354.656	100%	1.119,10	720.392	100%	1.315,50

1. FFSS, Ex Inps, Ex Enpals, Volo, Dazieri, Clero, Gas, Esattoriali, Minatori, Casalinghe, Facoltative, Totalizzazione; Spedizionieri doganali e Pensioni in regime di Cumulo

Tavola 4.14 App.

**NUMERO DI PRESTAZIONI ASSISTENZIALI INPS
PER TIPO DI PRESTAZIONE LIQUIDATE NEL 2018**

GESTIONE	MASCHI		FEMMINE		MASCHI E FEMMINE	
	Numero prestazioni	%	Numero prestazioni	%	Numero prestazioni	%
Pensioni/Assegni sociali	10.706	4,4%	10.899	3,3%	21.605	3,8%
Prestazioni di invalidità civile	231.528	95,6%	314.801	96,7%	546.329	96,2%
<i>Pensione ciechi assoluti</i>	783	0,3%	1.245	0,4%	2.028	0,4%
<i>Pensione ciechi parziali</i>	2.279	1,0%	4.449	1,4%	6.728	1,2%
<i>Indennità ventosimisti</i>	3.611	1,5%	5.734	1,7%	9.345	1,7%
<i>Indennità di accompagnamento ai ciechi</i>	1.384	0,6%	1.674	0,5%	3.058	0,5%
<i>Pensione ai sordomuti</i>	192	0,1%	203	0,1%	395	0,1%
<i>Indennità comunicazione</i>	509	0,2%	450	0,1%	959	0,2%
<i>Pensione inabilità</i>	25.719	10,6%	33.498	10,3%	59.217	10,4%
<i>Indennità di accompagnamento agli invalidi totali</i>	155.291	64,1%	231.172	71,0%	386.463	68,0%
<i>Assegno di assistenza</i>	21.602	8,9%	25.054	7,7%	46.656	8,2%
<i>Indennità di frequenza minori</i>	20.155	8,3%	11.316	3,5%	31.471	5,5%
<i>Indennità di accompagnamento agli invalidi parziali</i>	3	0,0%	6	0,0%	9	0,0%
Totale	242.234	100%	325.700	100%	567.934	100%

Tavola 4.15a App.

NUMERO DI PENSIONI DI VECCHIAIA, ANZIANITÀ/ANTICIPATE E PREPENSIONAMENTI FONDO PENSIONI LAVORATORI DIPENDENTI (comprese le gestioni a contabilità separata e enti creditizi)¹ PER ANNO DI DECORRENZA, GESTIONI E SESSO VIGENTI AL 31.12.2018

ANNO DI DECORRENZA	MASCHI			FEMMINE			MASCHI E FEMMINE		
	Numero pensioni	Età alla decorrenza	Importo lordo medio mensile al 31.12.2018	Numero pensioni	Età alla decorrenza	Importo lordo medio mensile al 31.12.2018	Numero pensioni	Età alla decorrenza	Importo lordo medio mensile al 31.12.2018
Fondo pensioni lavoratori dipendenti (comprese le gestioni a contabilità separata e enti creditizi)									
Ante 1990	358.686	57,1	1.328,39	614.103	55,9	657,70	972.789	56,3	905,00
1991	78.461	57,6	1.397,29	84.812	56,4	641,09	163.273	56,9	1.004,48
1992	119.038	56,4	1.556,40	99.763	56,0	721,38	218.801	56,2	1.175,67
1993	55.957	58,9	1.403,14	86.143	56,4	648,69	142.100	57,4	945,79
1994	94.501	57,0	1.852,80	37.649	56,5	1.021,47	132.150	56,9	1.615,96
1995	89.434	56,7	1.706,33	60.307	57,0	766,67	149.741	56,8	1.327,89
1996	96.257	57,3	1.740,61	58.548	57,4	844,00	154.805	57,3	1.401,51
1997	90.069	57,3	1.991,39	32.665	57,4	1.098,07	122.734	57,3	1.753,64
1998	97.129	57,7	1.744,88	67.104	57,8	876,76	164.233	57,7	1.390,18
1999	96.158	57,9	1.815,54	59.386	58,3	913,31	155.544	58,1	1.471,08
2000	73.618	58,2	1.880,45	30.034	58,2	1.094,95	103.652	58,2	1.652,84
2001	103.199	58,7	1.831,12	75.507	59,8	836,91	178.706	59,2	1.411,05
2002	110.331	58,7	1.758,18	79.962	59,8	848,61	190.293	59,1	1.375,97
2003	108.924	59,3	1.788,17	79.365	59,9	883,01	188.289	59,5	1.406,64
2004	122.079	59,1	1.769,60	86.051	59,6	936,82	208.130	59,3	1.425,28

ANNO DI DECORRENZA	MASCHI			FEMMINE			MASCHI E FEMMINE		
	Numero pensioni	Età alla decorrenza	Importo lordo medio mensile al 31.12.2018	Numero pensioni	Età alla decorrenza	Importo lordo medio mensile al 31.12.2018	Numero pensioni	Età alla decorrenza	Importo lordo medio mensile al 31.12.2018
	Fondo pensioni lavoratori dipendenti (comprese le gestioni a contabilità separata e enti creditizi)								
2005	75.241	61,7	1.740,39	63.983	60,8	818,30	139.224	61,3	1.316,63
2006	115.732	59,9	1.832,56	95.487	60,1	944,07	211.219	60,0	1.430,90
2007	90.144	61,3	1.839,11	82.839	60,8	880,43	172.983	61,1	1.380,01
2008	112.513	60,1	2.049,04	70.827	60,3	1.094,67	183.340	60,2	1.680,35
2009	72.643	62,4	1.839,99	80.580	61,4	841,72	153.223	61,8	1.315,00
2010	103.400	61,2	1.897,62	91.298	60,9	1.006,07	194.698	61,0	1.479,55
2011	86.665	61,0	2.023,48	60.407	60,8	1.127,32	147.072	60,9	1.655,40
2012	84.706	62,3	1.849,66	81.365	61,6	1.004,46	166.071	62,0	1.435,56
2013	58.693	63,3	1.873,67	42.832	61,5	1.216,29	101.525	62,6	1.596,33
2014	55.636	64,3	1.694,21	46.005	61,5	1.399,42	101.641	63,0	1.560,78
2015	89.167	63,4	1.974,93	63.577	61,8	1.408,42	152.744	62,7	1.739,13
2016	74.552	63,8	2.043,46	43.711	62,4	1.351,48	118.263	63,3	1.787,70
2017	100.425	63,9	2.056,82	51.590	63,2	1.351,71	152.015	63,7	1.817,53
2018	86.042	63,8	2.061,41	32.167	62,5	1.632,21	118.209	63,5	1.944,62

1. Sono compresi il Fondo Trasporti, il Fondo Elettrici, il Fondo Telefonici, il Fondo Telefonici, l'ex INPDAl e gli enti creditizi.

Nelle pensioni sono comprese le pensioni supplementari, gli assegni di invalidità trasformati al raggiungimento dell'età di vecchiaia e le pensioni erogate ai salvaguardati.

Tavola 4.15b App.

NUMERO DI PENSIONI DIVECCHIAIA, ANZIANITÀ/ANTICIPATE DELLE GESTIONI LAVORATORI AUTONOMI¹ PER ANNO DI DECORRENZA E SESSO VIGENTI AL 31.12.2018

ANNO DI DECORRENZA	MASCHI			FEMMINE			MASCHI E FEMMINE		
	Numero pensioni	Età alla decorrenza	Importo lordo medio mensile al 31.12.2018	Numero pensioni	Età alla decorrenza	Importo lordo medio mensile al 31.12.2018	Numero pensioni	Età alla decorrenza	Importo lordo medio mensile al 31.12.2018
Gestioni lavoratori autonomi									
Ante 1990	42.350	58,4	853,52	123.585	60,9	504,45	165.935	60,3	593,54
1991	26.551	58,9	885,78	32.901	60,6	523,91	59.452	59,8	685,52
1992	82.373	56,9	879,83	73.246	57,7	558,90	155.619	57,2	728,78
1993	10.971	62,6	904,15	32.043	61,2	531,29	43.014	61,5	626,39
1994	83.248	58,6	1.098,94	57.215	58,9	606,59	140.463	58,7	898,39
1995	30.358	59,3	1.115,01	37.477	60,7	568,05	67.835	60,1	812,83
1996	121.034	58,1	1.146,35	57.692	59,0	627,28	178.726	58,4	978,80
1997	78.396	58,8	1.150,75	51.948	59,7	627,78	130.344	59,1	942,32
1998	19.577	64,0	909,83	39.827	61,2	570,39	59.404	62,1	682,26
1999	56.333	62,3	1.071,80	47.806	61,0	607,61	104.139	61,7	858,71
2000	52.225	62,3	1.094,54	49.736	61,0	625,15	101.961	61,6	865,58
2001	65.187	61,8	1.149,03	61.770	60,8	655,68	126.957	61,3	908,99
2002	68.434	61,5	1.144,44	63.993	60,8	653,97	132.427	61,1	907,43
2003	82.532	61,4	1.175,79	68.439	60,9	684,82	150.971	61,2	953,22
2004	77.686	61,7	1.170,37	66.143	60,9	688,22	143.829	61,3	948,64
2005	78.813	61,7	1.182,25	62.592	60,9	712,05	141.405	61,4	974,12
2006	79.320	61,6	1.208,30	73.524	61,0	712,40	152.844	61,3	969,75

ANNO DI DECORRENZA	Gestioni lavoratori autonomi						Gestioni lavoratori dipendenti					
	Numero pensioni	Età alla decorrenza	Importo lordo medio mensile al 31.12.2018	Numero pensioni	Età alla decorrenza	Importo lordo medio mensile al 31.12.2018	Numero pensioni	Età alla decorrenza	Importo lordo medio mensile al 31.12.2018	Numero pensioni	Età alla decorrenza	Importo lordo medio mensile al 31.12.2018
2007	83.163	61,6	1.227,06	73.205	61,0	725,60	156.368	61,3	992,30			
2008	63.398	60,9	1.345,59	34.894	61,1	807,76	98.292	61,0	1.154,66			
2009	53.337	62,6	1.177,63	55.080	61,7	698,02	108.417	62,1	933,97			
2010	68.145	62,3	1.243,53	54.884	61,6	740,67	123.029	62,0	1.019,20			
2011	51.038	62,4	1.246,28	42.337	61,7	758,59	93.375	62,1	1.025,16			
2012	45.585	64,3	1.167,31	25.562	62,9	763,65	71.147	63,8	1.022,28			
2013	51.697	64,0	1.178,81	36.209	62,4	799,29	87.906	63,3	1.022,48			
2014	41.572	65,5	1.058,06	18.249	62,2	922,17	59.821	64,5	1.016,60			
2015	65.270	64,2	1.282,09	21.823	62,2	967,79	87.093	63,7	1.203,34			
2016	48.824	64,5	1.306,78	17.052	62,7	962,76	65.876	64,1	1.217,73			
2017	73.059	64,7	1.328,47	22.659	63,1	989,50	95.718	64,3	1.248,23			
2018	63.740	64,9	1.355,17	17.953	64,1	1.004,80	81.693	64,7	1.278,18			

1. Sono state considerate le gestioni dei CDCM, degli artigiani e dei commercianti.

Nelle pensioni sono comprese le pensioni supplementari, gli assegni di invalidità trasformati al raggiungimento dell'età di vecchiaia e le pensioni erogate ai salvaguardati.

Tavola 4.16 App.

**NUMERO PENSIONATI INPS¹ BENEFICIARI DI ASSEGNO AL
NUCLEO FAMILIARE E IMPORTO MEDIO MENSILE
PER CATEGORIA, AREA GEOGRAFICA E SESSO AL 31.12.2018**

AREA GEOGRAFICA	MASCHI		FEMMINE		MASCHI E FEMMINE	
	Numero beneficiari	Importo medio mensile (in euro)	Numero beneficiari	Importo medio mensile (in euro)	Numero beneficiari	Importo medio mensile (in euro)
Vecchiaia						
Nord	171.179	34,7	25.091	47,9	196.270	36,4
Centro	83.713	35,5	12.057	46,4	95.770	36,9
Mezzogiorno	282.607	39,0	36.443	45,8	319.050	39,8
Estero	9.364	31,0	850	33,5	10.214	31,2
Totale	546.863	37,0	74.441	46,5	621.304	38,1
Invalità						
Nord	17.695	65,3	3.180	78,4	20.875	67,3
Centro	16.792	58,0	2.387	69,3	19.179	59,4
Mezzogiorno	83.486	61,6	12.333	63,4	95.819	61,8
Estero	985	44,4	62	54,8	1.047	45,0
Totale	118.958	61,5	17.962	66,8	136.920	62,2
Superstiti						
Nord	11.809	58,8	102.640	63,6	114.449	63,1
Centro	5.444	59,6	53.437	63,1	58.881	62,8
Mezzogiorno	22.344	60,8	180.221	64,9	202.565	64,5
Estero	98	64,5	514	116,7	612	108,4
Totale	39.695	60,1	336.812	64,3	376.507	63,9
TOTALE						
Nord	200.683	38,8	130.911	60,9	331.594	47,5
Centro	105.949	40,3	67.881	60,3	173.830	48,1
Mezzogiorno	388.437	45,1	228.997	61,8	617.434	51,3
Estero	10.447	32,6	1.426	64,4	11.873	36,4
Totale	705.516	42,4	429.215	61,3	1.134.731	49,6

¹ Comprende le gestioni dei dipendenti pubblici.





APPENDICE 5

LE PRESTAZIONI A SOSTEGNO DEL REDDITO, DELLA FAMIGLIA, DEL LAVORO DI CURA E DI CONTRASTO DELLA POVERTÀ

5.1 App.	Cassa Integrazione Guadagni Serie storica del numero di ore autorizzate per tipologia d'intervento. Anni 2009-2018	285
5.2 App.	Cassa integrazione guadagni: confronto omogeneo per tipologia d'intervento di ore autorizzate, ore utilizzate e indice di tiraggio. Anni 2016-2018	286
5.3 App.	Ore di Cassa integrazione guadagni autorizzate per ramo di attività economica. Anni 2017-2018	287
5.4 App.	Ore di Cig autorizzate per macro regioni. Anni 2017-2018	287
5.5 App.	Ore di Cig autorizzate per settore produttivo. Variazioni percentuali su base annua. Anni 2017-2018	288
5.6 App.	Spesa e copertura per Cassa integrazione guadagni ordinaria. Anno 2018	289
5.7 App.	Spesa e copertura per Cassa integrazione guadagni straordinaria. Anno 2018	289
5.8 App.	Spesa e copertura per Cassa integrazione guadagni in deroga. Anno 2018	289
5.9 App.	Spesa e copertura per l'Assicurazione Sociale per l'Impiego (ASpl) e Nuova Assicurazione Sociale per l'impiego (NASpl). Anno 2018	290
5.10 App.	Spesa e copertura per Trattamenti di disoccupazione. Anno 2018	290
5.11 App.	Spesa per Trattamenti di disoccupazione. Anno 2018	290
5.12 App.	Spesa per Trattamenti economici di maternità. Anno 2018	290
5.13 App.	Beneficiari di maternità obbligatoria per anno di competenza. Anni 2016-2018	291
5.14 App.	Beneficiari di congedo parentale per anno di competenza. Anni 2016-2018	292
5.15 App.	Congedo di paternità lavoratori dipendenti del settore privato ex legge n.92/2012 e successive modificazioni. Anni 2016-2018	293
5.16 App.	Beneficiari di prestazioni per lavoratori con handicap o per l'assistenza di persone con handicap. Anno 2018	293
5.17 App.	Spesa per Trattamenti di sostegno al reddito familiare. Anno 2018	294
5.18 App.	Lavoratori dipendenti: beneficiari di assegni al nucleo familiare per regione. Anni 2017-2018	294
5.19 App.	Assegni al nucleo familiare pagamento diretto. Anni 2017-2018	295
5.20 App.	Spesa per Trattamenti di malattia. Anno 2018	295
5.21 App.	Beneficiari di indennità per eventi di malattia (durata più di 7 giorni) per ramo d'attività e sesso. Anno 2018	295
5.22 App.	Beneficiari di indennità di malattia a pagamento diretto per regione di lavoro e sesso. Anno 2018	296
5.23 App.	Importo erogato e beneficiari carta acquisti con almeno un accredito nell'anno. Anno 2018	297
5.24 App.	Importo erogato e nuclei beneficiari Sostegno Inclusioni Attiva (SIA) con almeno un accredito nell'anno. Anno 2018	298
5.25 App.	Distribuzione DSU per fascia d'importo e indicatore. Anno 2018	299
5.26 App.	Distribuzione DSU per regione e provenienza. Anno 2018	300

5 LE PRESTAZIONI A SOSTEGNO DEL REDDITO, DELLA FAMIGLIA, DEL LAVORO DI CURA E DI CONTRASTO DELLA POVERTÀ

La Cassa Integrazione Guadagni

Tavola 5.1 App.

CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI SERIE STORICA DEL NUMERO DI ORE AUTORIZZATE PER TIPOLOGIA D'INTERVENTO. ANNI 2009-2018

ANNI	CIGO	CIGS*	COMPLESSO
2009	576.715.106	339.395.331	916.110.437
2010	341.826.963	856.712.507	1.198.539.470
2011	229.770.858	745.070.730	974.841.588
2012	340.333.095	773.559.500	1.113.892.595
2013	356.663.033	740.543.247	1.097.206.280
2014	253.557.961	754.787.352	1.008.345.313
2015	183.776.222	498.249.431	682.025.653
2016	137.571.296	439.132.607	576.703.903
2017	104.888.481	240.141.228	345.029.709
2018	95.656.895	120.352.572	216.009.467

*comprende Cassa Integrazione in deroga.

Tavola 5.2 App.

**CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI: CONFRONTO OMOGENEO
PER TIPOLOGIA D'INTERVENTO DI ORE AUTORIZZATE,
ORE UTILIZZATE E INDICE DI TIRAGGIO*. ANNI 2016-2018**

	CIG ORDINARIA	CIG STRAORDINARIA E IN DEROGA	CIG TOTALE
2016			
Ore autorizzate fino al mese di dicembre 2016	137.571.296	439.132.607	576.703.903
di cui Ore utilizzate fino al mese stesso*	55.345.106	154.132.259	209.477.365
Indice di tiraggio	40,23%	35,10%	36,32%
2017			
Ore autorizzate fino al mese di dicembre 2017	104.888.481	240.141.228	345.029.709
di cui Ore utilizzate fino al mese stesso*	42.848.912	85.854.324	128.703.236
Indice di tiraggio	40,85%	35,75%	37,30%
2018			
Ore autorizzate fino al mese di dicembre 2018	95.656.895	120.352.572	216.009.467
di cui ore utilizzate fino al mese stesso*	41.631.587	43.613.889	85.245.476
Indice di tiraggio	43,52%	36,24%	39,46%

*la tavola si basa su dati degli archivi delle denunce mensili contributive (Uniemens-DM10) e degli archivi dei pagamenti diretti nei quali sono rilevati i pagamenti e le denunce pervenute entro tre mesi dall'ultimo mese di competenza rilevato nell'anno. Il continuo aggiornamento delle basi dati utilizzate per il calcolo dell'indice del "tiraggio" fa sì che i dati nella tavola siano da intendersi provvisori. Dati presenti in archivio a giugno 2019.

Tavola 5.3 App.

**ORE DI CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI AUTORIZZATE
PER RAMO DI ATTIVITÀ ECONOMICA. ANNI 2017-2018**

ORE AUTORIZZATE		2017	% SU TOTALE	2018	% SU TOTALE	VAR. % ANNUA
Cig Ordinaria	Industria	77.129.251	22,35%	67.532.014	31,3%	-12,44%
	Edilizia	27.759.230	8,05%	28.124.881	13,0%	1,32%
Cig Straordinaria	Industria e artigianato	181.368.551	52,57%	97.422.646	45,1%	-46,28%
	Edilizia	5.879.859	1,70%	2.903.516	1,3%	-50,62%
	Commercio	22.691.052	6,58%	16.283.461	7,5%	-28,24%
	Settori vari*	11.440	0,00%		0,0%	-100,00%
Cigs in deroga	Industria e artigianato	16.659.626	4,83%	2.032.398	0,9%	-87,80%
	Edilizia	1.072.777	0,31%	73.222	0,0%	-93,17%
	Commercio	12.125.836	3,51%	1.622.124	0,8%	-86,62%
	Settori vari*	332.087	0,10%	15.205	0,0%	-95,42%
TOTALE		345.029.709	100,00%	216.009.467	100,00%	-37,39%

*credito, Enti Pubblici, Agricoltura, ecc..

Tavola 5.4 App.

ORE DI CIG AUTORIZZATE PER MACRO REGIONI. ANNI 2017-2018

REGIONI	2017		2018		Var. % annua
	N. Ore	%	N. Ore	%	
Nord Ovest	97.846.175	28,36%	67.994.788	31,48%	-30,51%
Nord Est	66.008.659	19,13%	40.636.781	18,81%	-38,44%
Centro	78.619.525	22,79%	50.538.416	23,40%	-35,72%
Sud e Isole	102.555.350	29,72%	56.839.482	26,31%	-44,58%
ITALIA	345.029.709	100,00%	216.009.467	100,00%	-37,39%

Tavola 5.5 App.

**ORE DI CIG AUTORIZZATE PER SETTORE PRODUTTIVO.
VARIAZIONI PERCENTUALI SU BASE ANNUA. ANNI 2017-2018**

RAMI DI ATTIVITÀ (CLASSI DI ATTIVITÀ ECONOMICA - CSC INPS)	2017	% RAMO ATTIVITÀ	2018	% RAMO ATTIVITÀ	VAR.% ANNUA
INDUSTRIA E ARTIGIANATO	275.157.428	79,75%	166.987.058	77,31%	-39,31%
Attività economiche connesse con l'agricoltura	28.043	0,01%	39.208	0,02%	39,81%
Estrazione minerali metalliferi e non	731.627	0,21%	205.655	0,10%	-71,89%
Legno	10.378.696	3,01%	7.859.340	3,64%	-24,27%
Alimentari	10.620.496	3,08%	6.564.788	3,04%	-38,19%
Metallurgico	30.975.181	8,98%	6.707.692	3,11%	-78,34%
Meccanico	124.851.624	36,19%	75.681.022	35,04%	-39,38%
Tessile	11.101.682	3,22%	7.356.704	3,41%	-33,73%
Abbigliamento	11.065.685	3,21%	5.069.382	2,35%	-54,19%
Chimica, petrolchimica, gomma e materie plastiche	12.966.708	3,76%	10.355.719	4,79%	-20,14%
Pelli, cuoio, calzature	8.739.493	2,53%	6.496.982	3,01%	-25,66%
Lavorazione minerali non metalliferi	15.066.559	4,37%	13.381.177	6,19%	-11,19%
Carta, stampa ed editoria	9.736.336	2,82%	8.280.850	3,83%	-14,95%
Installazione impianti per l'edilizia	6.367.351	1,85%	4.541.926	2,10%	-28,67%
Energia elettrica, gas e acqua	967.125	0,28%	239.573	0,11%	-75,23%
Trasporti e comunicazioni	13.067.871	3,79%	11.665.388	5,40%	-10,73%
Servizi	439.041	0,13%	39.432	0,02%	-91,02%
Tabacchicoltura	5.508	0,00%	57.682	0,03%	947,24%
Varie	8.048.402	2,33%	2.444.538	1,13%	-69,63%
EDILIZIA	34.711.866	10,06%	31.101.619	14,40%	-10,40%
Edile	32.573.039	9,44%	29.396.378	13,61%	-9,75%
Lapideo	2.138.827	0,62%	1.705.241	0,79%	-20,27%
COMMERCIO	34.816.888	10,09%	17.905.585	8,29%	-48,57%
RAMI VARI*	343.527	0,10%	15.205	0,01%	-95,57%
TOTALE	345.029.709	100,00%	216.009.467	100,00%	-37,39%

*credito, Enti Pubblici, Agricoltura ecc..

La spesa per:

- Cassa Integrazione Guadagni
- Assicurazione Sociale per l'Impiego (ASpl)
la Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpl)
- Mini Assicurazione Sociale per l'Impiego (Mini-ASpl)
- Trattamenti di disoccupazione
- Trattamenti di mobilità
- Trattamenti economici di maternità

Tavola 5.6 App.

SPESA E COPERTURA PER CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI ORDINARIA. ANNO 2018		
SPESA PER PRESTAZIONE (milioni di euro)	COPERTURA PER LA CONTRIBUZIONE FIGURATIVA (milioni di euro)	CONTRIBUTI INCASSATI (milioni di euro)
330	164	2.630

Tavola 5.7 App.

SPESA E COPERTURA PER CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI STRAORDINARIA. ANNO 2018		
SPESA PER PRESTAZIONE (milioni di euro)	COPERTURA PER LA CONTRIBUZIONE FIGURATIVA (milioni di euro)	CONTRIBUTI INCASSATI (milioni di euro)
563	445	1.257

Tavola 5.8 App.

SPESA E COPERTURA PER CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI IN DEROGA. ANNO 2018		
SPESA PER PRESTAZIONE* CON ANF (milioni di euro)	COPERTURA PER LA CONTRIBUZIONE FIGURATIVA (milioni di euro)	CONTRIBUTI INCASSATI (milioni di euro)
19	13	13

*comprensiva degli Assegni Nucleo Familiare (ANF).

Tavola 5.9 App.

SPESA E COPERTURA PER LA NUOVA ASSICURAZIONE SOCIALE PER L'IMPIEGO (NASPI). ANNO 2018			
	SPESA PER PRESTAZIONE (milioni di euro)	COPERTURA PER LA CONTRIBUZIONE FIGURATIVA (milioni di euro)	CONTRIBUTI INCASSATI (milioni di euro)
NASpl	9.328	5.349	5.576

Tavola 5.10 App.

SPESA E COPERTURA PER TRATTAMENTI DI DISOCCUPAZIONE. ANNO 2018		
SPESA PER PRESTAZIONI CON ANF (milioni di euro)	COPERTURA PER LA CONTRIBUZIONE FIGURATIVA (milioni di euro)	CONTRIBUTI INCASSATI (milioni di euro)
1.794	472	150

Tavola 5.11 App.

SPESA PER TRATTAMENTI DI DISOCCUPAZIONE. ANNO 2018	
TRATTAMENTI DI DISOCCUPAZIONE	SPESA PER PRESTAZIONI (milioni di euro)
Indennità ordinaria ai lavoratori non agricoli	13
Indennità ordinaria ai lavoratori agricoli	115
Indennità requisiti ridotti ai lavoratori non agricoli	2
Trattamenti speciali ai lavoratori agricoli (L. 457/72)	660
Trattamenti speciali ai lavoratori agricoli (L. 37/77)	430
Totale a carico gestioni prestazioni temporanee	1.220
Quota parte del trattamento di disoccupazione ordinaria art.31 c.1 L.451/94 e art.4 c.16 L.608/96	66
Altri trattamenti di disoccupazione	508
Totale trattamenti disoccupazione	1.794

Tavola 5.12 App.

SPESA PER TRATTAMENTI ECONOMICI DI MATERNITÀ. ANNO 2018		
TIPO DI INTERVENTO	SPESA PER PRESTAZIONI (milioni di euro)	CONTRIBUTI INCASSATI (milioni di euro)
Trattamenti economici di maternità	1.426	1.244
Indennità lavoratrici madri allattamento (art.8, L.903/77 sostituito da art.43, D.L. 151/2001)	188	
Totale Gestione Prestazioni Temporanee	1.614	1.244
Quota parte indennità di maternità (art.49, comma 1, L.488/99)	472	
Bonus bebè	1.077	
Premio alla nascita	350	
Totale	3.513	1.244

I beneficiari

Tavola 5.13 App.

BENEFICIARI DI MATERNITÀ OBBLIGATORIA PER ANNO DI COMPETENZA. ANNI 2016-2018					
	LAVORATORI DIPENDENTI SETTORE PRIVATO	LAVORATORI AUTONOMI			
	FPLD e altri fondi	Artigiani	Commercianti	CD-CM	Gestione separata
Anno 2016					
Maschi	1.294				
Femmine	320.851	6.884	12.013	1.891	7.293
Totale	322.145	6.884	12.013	1.891	7.293
T. determinato	26.819				
T. indeterminato	295.326				
Totale	322.145				
Anno 2017					
Maschi	1.167				
Femmine	316.795	6.305	10.812	1.701	6.536
Totale	317.962	6.305	10.812	1.701	6.536
T. determinato	29.228				
T. indeterminato	288.734				
Totale	317.962				
Anno 2018*					
Maschi	1.298				
Femmine	299.392	5.101	8.311	1.379	5.676
Totale	300.690	5.101	8.311	1.379	5.676
T. determinato	30.456				
T. indeterminato	270.234				
Totale	300.690				
Variazione % annua 2018/2017	-5,4	-19,1	-23,1	-18,9	-13,2

*dati provvisori definiti sulla base dei dati di archivio a maggio 2019.

Tavola 5.14 App.

NUMERO DI BENEFICIARI DI CONGEDO PARENTALE PER ANNO DI COMPETENZA. ANNI 2016-2018					
	LAVORATORI DIPENDENTI SETTORE PRIVATO	LAVORATORI AUTONOMI			
	FPLD e altri fondi	Artigiani	Commercianti	CD-CM	Gestione separata
Anno 2016					
Maschi	52.904				
Femmine	256.877	459	982	407	1.245
Totale	309.781	459	982	407	1.245
T. determinato	21.016				
T. indeterminato	288.765				
Totale	309.781				
Anno 2017					
Maschi	59.255				
Femmine	262.338	440	889	346	1.073
Totale	321.593	440	889	346	1.073
T. determinato	21.850				
T. indeterminato	299.743				
Totale	321.593				
Anno 2018*					
Maschi	67.767				
Femmine	274.498	370	717	299	878
Totale	342.265	370	717	299	878
T. determinato	22.223				
T. indeterminato	320.042				
Totale	342.265				
Variazione % annua 2018/2017	6,4	-15,9	-19,3	-13,6	-18,2

*dati provvisori definiti sulla base dei dati di archivio a maggio 2019

Tavola 5.15 App.

**CONGEDO DI PATERNITÀ LAVORATORI DIPENDENTI DEL SETTORE PRIVATO
EX LEGGE N. 92/2012 (LEGGE FORNERO) E SUCCESSIVE MODIFICAZIONI.
ANNI 2016-2018**

NUMERO DI BENEFICIARI PADRI PER TIPOLOGIA DI CONGEDO E ANNO

ANNO	CONGEDO OBBLIGATORIO	CONGEDO FACOLTATIVO*
2016	93.524	9.238
2017	107.554	867
2018**	123.088	4.512

*la Legge finanziaria per l'anno 2017 ha previsto la conferma del congedo obbligatorio ma non di quello facoltativo. I dati esposti si riferiscono a nascite 2016, per le quali la legge prevede la fruizione del congedo entro i cinque mesi dalla nascita del figlio

**dati provvisori definiti sulla base dei dati d'archivio a maggio 2019

Tavola 5.16 App.

**BENEFICIARI* DI PRESTAZIONI PER LAVORATORI CON HANDICAP
O PER L'ASSISTENZA DI PERSONE CON HANDICAP. ANNO 2018**

PRESTAZIONI A CONGUAGLIO

Tipologia di prestazione richiesta	Anno 2018
Permessi orari giornalieri per genitori di minori con handicap (Art.33 co.2 L.104/92)	33.228
Permessi mensili di 3 giorni per genitori e parenti di persone con handicap (Art.33 co.3 L.104/92)	400.598
Permessi orari giornalieri per lavoratori con handicap (Art.33 co.6 L.104/92)	18.381
Permessi mensili di 3 giorni per lavoratori con handicap (Art.33 co.6 L.104/92)	41.706
Prolungamento congedo parentale fino a 3 anni di vita del bambino con handicap (Art.33 co.1 L.104/92)	1.046
Congedo straordinario fino a 2 anni per assistenza persone con handicap grave (Art. 42 co.5 D.lgs 151/01)	53.996

PRESTAZIONI A PAGAMENTO DIRETTO

Tipologia di prestazione richiesta	Anno 2018
Permessi orari giornalieri per genitori di minori con handicap (Art.33 co.2 L.104/92)	-
Permessi mensili di 3 giorni per genitori e parenti di persone con handicap (Art.33 co.3 L.104/92)	2.489
Permessi orari giornalieri per lavoratori con handicap (Art.33 co.6 L.104/92)	36
Permessi mensili di 3 giorni per lavoratori con handicap (Art.33 co.6 L.104/92)	142
Prolungamento congedo parentale fino a 3 anni di vita del bambino con handicap (Art.33 co.1 L.104/92)	3
Congedo straordinario fino a 2 anni per assistenza persone con handicap grave (Art. 42 co.5 D.lgs 151/01)	643

*nel caso in cui uno stesso lavoratore abbia beneficiato di più prestazioni sarà presente in ognuna delle prestazioni di cui ha beneficiato, pertanto non è corretto sommare il numero di beneficiari delle diverse tipologie di prestazione. Dati provvisori definiti sulla base dei dati di archivio a maggio 2019

Tavola 5.17 App.

SPESA PER TRATTAMENTI DI SOSTEGNO AL REDDITO FAMILIARE. ANNO 2018		
TIPO DI INTERVENTO	SPESA PER PRESTAZIONE* (milioni di euro)	CONTRIBUTI INCASSATI (milioni di euro)
Assegni per il nucleo familiare di lavoratori dipendenti	4.303	7.038
Assegni per il nucleo familiare di disoccupati	302	
Assegni per il nucleo familiare di pensionati	670	
Assegno per congedo matrimoniale	13	
Totale	5.288	7.038

*al lordo quota a carico GIAS pari a 1.705 mln.

Tavola 5.18 App.

LAVORATORI DIPENDENTI DEL SETTORE PRIVATO: BENEFICIARI DI ASSEgni AL NUCLEO FAMILIARE PER REGIONE. ANNI 2017-2018				
REGIONI	2017	2018*	% NAZIONALE	VAR.% SU BASE ANNUA
Piemonte	203.477	203.729	7,2	0,1
Valle d'Aosta	5.309	5.360	0,2	1,0
Liguria	58.391	58.569	18,6	0,8
Lombardia	523.587	528.005	2,1	0,3
Trentino-A.A.	51.779	52.491	1,9	1,4
Veneto	262.402	265.302	9,4	1,1
Friuli-Venezia Giulia	55.427	55.255	1,9	-0,3
Emilia-Romagna	222.354	226.501	8,0	1,9
Toscana	163.783	165.270	5,8	0,9
Umbria	40.298	40.459	1,4	0,4
Marche	75.931	76.614	2,7	0,9
Lazio	265.085	266.604	9,4	0,6
Abruzzo	65.017	65.190	2,3	0,3
Molise	11.411	11.337	0,4	-0,6
Campania	287.807	286.350	10,1	-0,5
Puglia	184.533	185.169	6,5	0,3
Basilicata	28.152	27.645	1,0	-1,8
Calabria	60.886	60.164	2,1	-1,2
Sicilia	197.561	195.410	6,9	-1,1
Sardegna	60.883	61.019	2,2	0,2
Italia	2.824.073	2.836.443	100,1	0,4
Nord	1.382.726	1.395.212	49,2	0,9
Centro	545.097	548.947	19,4	0,7
Mezzogiorno	896.250	892.284	31,5	-0,4
Estero	400	425	0,0	6,3
Totale	2.824.473	2.836.868	100,1	0,4

*dati provvisori definiti sulla base dei dati di archivio ad aprile 2019

Tavola 5.19 App.

ASSEGNI AL NUCLEO FAMILIARE PAGAMENTO DIRETTO. ANNI 2017-2018						
TITOLARI	DOMANDE PERVENUTE			DOMANDE DEFINITE		
	2017	2018	Var:%	2017	2018	Var:%
Parasubordinati	20.965	22.169	5,74%	21.044	23.407	11,23%
Domestici	150.387	157.386	4,65%	167.155	175.307	4,88%
CD/CM	12.993	16.909	30,14%	13.407	23.002	71,57%

*estrazione da Verifica Web del 19/4/2019

Tavola 5.20 App.

SPESA PER TRATTAMENTI DI MALATTIA. ANNO 2018		
TIPO DI INTERVENTO	SPESA PER PRESTAZIONE (milioni di euro)	CONTRIBUTI INCASSATI (milioni di euro)
Trattamenti economici di malattia	2.236	5.146
Indennità ai donatori di sangue	72	
Totale	2.309	5.146

Tavola 5.21 App.

BENEFICIARI DI INDENNITÀ PER EVENTI DI MALATTIA (durata più di 7 giorni) PER RAMO D'ATTIVITÀ E SESSO. ANNO 2018*			
ATTIVITÀ ECONOMICA (classificazione Istat Ateco 2002)	MASCHI	FEMMINE	TOTALE
Agricoltura, caccia e silvicoltura**	2.717	1.199	3.916
Pesca, piscicoltura e servizi connessi	18	15	33
Estrazione di minerali	2.997	54	3.051
Attività manifatturiere	362.423	122.449	484.872
Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua	7.359	211	7.570
Costruzioni	106.529	1.433	107.962
Commercio ingrosso e dettaglio; riparazioni autoveicoli, motocicli e beni personali per la casa	135.542	151.358	286.900
Alberghi e ristoranti	54.388	95.606	149.994
Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	109.723	17.876	127.599
Attività finanziarie	2.475	3.535	6.010
Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese	125.056	162.347	287.403
Amministrazione pubblica	1.905	765	2.670
Istruzione	3.180	16.506	19.686
Sanità e assistenza sociale	24.137	113.305	137.442
Altri servizi pubblici, sociali e personali	42.442	37.746	80.188
Organizzazioni ed organismi extraterritoriali	228	284	512
Italia	981.119	724.689	1.705.808

*dati estratti a maggio 2019 dagli archivi Inps della mensilizzazione

**esclusi operai agricoli

Tavola 5.22 App.

BENEFICIARI DI INDENNITÀ DI MALATTIA A PAGAMENTO DIRETTO PER REGIONE DI LAVORO E SESSO. ANNO 2018*			
REGIONE	MASCHI	FEMMINE	TOTALE
Piemonte	2.136	990	3.126
Valle D'Aosta	216	70	286
Liguria	317	137	454
Lombardia	6.625	1.345	7.970
Trentino-Alto Adige	2.068	1.359	3.427
Veneto	5.641	3.310	8.951
Friuli-Venezia Giulia	979	512	1.491
Emilia-Romagna	6.685	7.292	13.977
Toscana	4.220	1.498	5.718
Umbria	1.196	494	1.690
Marche	1.561	1.239	2.800
Lazio	1.743	1.410	3.153
Abruzzo	1.061	959	2.020
Molise	112	76	188
Campania	5.601	12.683	18.284
Puglia	11.528	19.562	31.090
Basilicata	872	1.291	2.163
Calabria	18.633	36.621	55.254
Sicilia	21.237	9.645	30.882
Sardegna	2.700	808	3.508
Italia	95.131	101.301	196.432
Nord Ovest	9.294	2.542	11.836
Nord Est	15.373	12.473	27.846
Centro	8.720	4.641	13.361
Sud e Isole	61.744	81.645	143.389

*comprende tutti gli operai agricoli (anche quelli a tempo indeterminato a cui il datore di lavoro ha anticipato l'indennità di malattia). Dati estratti a maggio 2018 dagli archivi Inps DMAG e pagamenti diretti

Tavola 5.23 App.

IMPORTO EROGATO E BENEFICIARI CARTA ACQUISTI CON ALMENO UN ACCREDITO NELL'ANNO* (in euro). ANNO 2018			
REGIONE	IMPORTO EROGATO	BENEFICIARI	%
Abruzzo	2.987.520,00	8.830	1,59
Basilicata	1.268.160,00	3.862	0,69
Calabria	11.147.120,00	32.559	5,85
Campania	37.960.774,35	108.329	19,47
Emilia-Romagna	9.269.760,00	27.897	5,01
Friuli-Venezia Giulia	2.132.000,00	6.312	1,13
Lazio	15.507.280,00	45.459	8,17
Liguria	3.305.840,00	9.630	1,73
Lombardia	19.317.413,37	58.131	10,45
Marche	2.718.640,00	8.090	1,45
Molise	718.240,00	2.170	0,39
Piemonte	9.902.840,00	28.463	5,11
Puglia	16.395.440,63	46.676	8,39
Sardegna	4.290.240,00	12.252	2,20
Sicilia	37.175.680,00	105.375	18,93
Toscana	6.474.960,00	19.196	3,45
Trentino-Alto Adige	1.354.720,00	4.278	0,77
Umbria	1.483.360,00	4.405	0,79
Valle D'Aosta	219.760,00	658	0,12
Veneto	7.914.640,00	23.944	4,30
TOTALE	191.544.388,35	556.516	100,00

*ogni bimestre i requisiti vengono riverificati; di conseguenza, un beneficiario può ricevere gli accrediti anche soltanto su alcuni bimestri e non lungo tutto il corso dell'anno. Il valore dell'importo erogato non è comparabile con il numero di beneficiari con almeno un accredito

Tavola 5.24 App.

IMPORTO EROGATO E NUCLEI BENEFICIARI SOSTEGNO INCLUSIONE ATTIVA (SIA) CON ALMENO UN ACCREDITO NELL'ANNO* (in euro). ANNO 2018				
REGIONE	NUMERO FRUITORI	PERCENTUALE FRUITORI	IMPORTO EROGATO	PERCENTUALE IMPORTI
Abruzzo	2.947	1,38%	1.524.205,66	1,38%
Basilicata	1.181	0,55%	590.609,26	0,53%
Calabria	14.127	6,64%	7.223.882,88	6,52%
Campania	53.502	25,14%	28.875.193,18	26,08%
Emilia-Romagna	6.744	3,17%	3.401.457,64	3,07%
Friuli-Venezia Giulia	1.852	0,87%	936.246,26	0,85%
Lazio	13.665	6,42%	7.033.661,88	6,35%
Liguria	2.128	1,00%	1.087.022,84	0,98%
Lombardia	13.382	6,29%	6.695.336,62	6,05%
Marche	2.395	1,13%	1.235.065,44	1,12%
Molise	786	0,37%	397.485,38	0,36%
Piemonte	9.234	4,34%	4.700.049,80	4,24%
Puglia	18.577	8,73%	9.464.752,60	8,55%
Sardegna	7.998	3,76%	4.164.055,22	3,76%
Sicilia	52.599	24,71%	27.363.353,88	24,71%
Toscana	5.619	2,64%	2.905.212,72	2,62%
Trentino-Alto Adige	163	0,08%	72.254,58	0,07%
Umbria	1.511	0,71%	798.640,44	0,72%
Valle D'Aosta	153	0,07%	80.005,10	0,07%
Veneto	4.293	2,02%	2.180.090,96	1,97%
TOTALE	212.856	100,00%	110.728.582,34	100,00%

*la misura nazionale ha avuto inizio il 2 settembre 2016

Ogni bimestre i requisiti vengono riverificati; di conseguenza, un beneficiario può ricevere gli accrediti anche soltanto su alcuni bimestri e non lungo tutto il corso dell'anno. Il valore dell'importo erogato non è comparabile con il numero di beneficiari con almeno un accredito.

Il numero dei nuclei beneficiari con almeno un accredito nel 2018 è decisamente inferiore rispetto al numero calcolato per il 2017, questo è dovuto essenzialmente a seguito di trasformazione di molte domande SIA in corrispondenti REI

Le dichiarazioni ISEE

Tavola 5.25 App.

DISTRIBUZIONE DSU PER FASCIA D'IMPORTO E INDICATORE. ANNO 2018

FASCIA ISEE	FAMIGLIA INDICATORI									
	Isee Ordinario	% su Tot	Isee minori	% su Tot	Isee università	% su Tot	Isee RES SSD*	% su Tot		
1 - ISEE = 0	626.376	9,68%	228.585	6,89%	33.022	2,29%	23.869	14,91%		
2 - 0 < ISEE <= 3000	1.010.850	15,62%	592.007	17,84%	74.225	5,15%	23.588	14,74%		
3 - 3000 < ISEE <= 5000	693.914	10,72%	395.702	11,92%	63.772	4,43%	17.386	10,86%		
4 - 5000 < ISEE <= 7500	870.125	13,44%	478.515	14,42%	96.957	6,73%	22.052	13,78%		
5 - 7500 < ISEE <= 10000	651.056	10,06%	370.022	11,15%	106.021	7,36%	16.916	10,57%		
6 - 10000 < ISEE <= 15000	875.274	13,52%	485.758	14,64%	214.763	14,90%	23.458	14,66%		
7 - 15000 < ISEE <= 20000	575.945	8,90%	308.083	9,28%	198.408	13,77%	13.062	8,16%		
8 - 20000 < ISEE <= 25000	374.225	5,78%	184.464	5,56%	163.870	11,37%	7.079	4,42%		
9 - 25000 < ISEE <= 30000	240.731	3,72%	102.295	3,08%	127.852	8,87%	4.217	2,63%		
10 - 30000 < ISEE <= 50000	399.252	6,17%	134.401	4,05%	256.420	17,79%	6.043	3,78%		
11 - ISEE > 50000	155.108	2,40%	38.570	1,16%	105.754	7,34%	2.380	1,49%		
TOTALE	6.472.856		3.318.402		1.441.064		160.050			

*Isee RES SSD fa riferimento alla famiglia di indicatori per prestazioni socio sanitarie e socio sanitarie residenziali con nuclei ridotti dati estratti maggio 2019 su DSU presentate nel 2018

Tavola 5.26 App.

DISTRIBUZIONE DSU PER REGIONE E PROVENIENZA ANNO 2018		
REGIONE	DSU INVIATE DAI CAF*	DSU COMPLESSIVE INVIATE DA TUTTI GLI ENTI
Abruzzo	119.858	126.247
Basilicata	65.082	67.591
Calabria	290.177	300.077
Campania	845.066	882.636
Emilia Romagna	378.173	396.024
Friuli Venezia Giulia	125.637	134.565
Lazio	605.719	650.453
Liguria	141.581	148.142
Lombardia	758.719	818.695
Marche	129.947	134.586
Molise	29.120	30.296
Piemonte	386.544	414.660
Puglia	487.835	510.694
Sardegna	251.314	269.894
Sicilia	748.557	771.840
Toscana	55.048	55.931
Trentino A. A.	398.731	416.734
Umbria	76.124	79.830
Valle d'Aosta	15.439	16.066
Veneto	356.052	372.628
TOTALE	6.264.723	6.597.589

*nelle DSU inviate dai CAF sono escluse dal conteggio quelle rettifiche, non calcolabili, annullate





APPENDICE 6

LA VIGILANZA, L'ACCERTAMENTO E LA VERIFICA AMMINISTRATIVA, L'ACCERTAMENTO E LA GESTIONE DEL CREDITO, LA GESTIONE DEL CONTENZIOSO

6.1 App.	Principali risultati dell'attività' di vigilanza. Anno 2018	305
6.2 App.	Attività di vigilanza -risultati operativi. Anno 2018	305
6.3 App.	Accertamento lordo – Consuntivo 2017 valore programmato in fase di previsione 2018, consuntivo 2018 e percentuali di scostamento	305
6.4 App.	Attività di vigilanza documentale. Anno 2018	306
6.5 App.	Importi accertati dalle attività di vigilanza documentale. Anno 2018	306
6.6 App.	Beneficio economico complessivo derivante dalle attività di vigilanza documentale. Anno 2018	306
	Figura 6.1 App. Importi accertati a seguito di controlli on desk. Anni 2013-2018	307
6.7 App.	Incassi da recupero crediti in forma diretta e da agenti della riscossione. Anno 2018	307
	Figura 6.2 App. Rilevazione nazionale del contenzioso civile (primo e secondo grado). Anni 2010-31.3.2019	308
	Figura 6.3 App. Rilevazione Nazionale (primo e secondo grado). Favorevoli Inps/Favorevoli controparte. Anni 2010-2018	308
6.8 App.	Contenzioso civile (primo e secondo grado). Sedi ad elevato contenzioso: ricorsi giacenti. Confronto anni 2018/2010	309
6.9 App.	Contenzioso civile primo e secondo grado. Ricorsi iniziati. Confronto anni 2018/2010	310

6 LA VIGILANZA, L'ACCERTAMENTO E LA VERIFICA AMMINISTRATIVA, L'ACCERTAMENTO E LA GESTIONE DEL CREDITO, LA GESTIONE DEL CONTENZIOSO

La vigilanza

Tavola 6.1 App.

PRINCIPALI RISULTATI DELL'ATTIVITÀ DI VIGILANZA. ANNO 2018	
N. accertamenti ispettivi (<i>totale</i>)	17.410
<i>di cui, accertamenti ispettivi con esito irregolare</i>	14.034
N. lavoratori in posizione irregolare	37.552
<i>di cui lavoratori completamente in nero</i>	5.171
Totale Generale accertato (<i>milioni di euro</i>) di cui:	1.117
<i>Importo prestazioni indebite annullate (milioni di euro)</i>	378
<i>Importo evaso accertato (compreso sanzioni in milioni di euro)</i>	739

Tavola 6.2 App.

ATTIVITÀ DI VIGILANZA - RISULTATI OPERATIVI. ANNO 2018	
	2018
Numero ispezioni	17.410
Lavoratori in nero e irregolari	37.552
Totale Generale accertato (<i>milioni di euro</i>)	1.117

Tavola 6.3 App.

ACCERTATO LORDO - CONSUNTIVO 2017, VALORE PROGRAMMATO IN FASE DI PREVISIONE 2018, CONSUNTIVO 2018 E PERCENTUALI DI SCOSTAMENTO					
	Consuntivo 2017 (<i>milioni di euro</i>)	Previsione stimata dal Piano 2018 (<i>milioni di euro</i>)	Consuntivo 2018 (<i>milioni di euro</i>)	Variazione % Cons. 2018/ Previs. 2018	Variazione % Cons. 2018/ Cons. 2017
Accertato lordo	894	845	1.117	24,4%	24,9%

L'attività di vigilanza documentale¹

Tavola 6.4 App.

ATTIVITÀ DI VIGILANZA DOCUMENTALE ¹ ANNO 2018		
Accertamenti definiti	Valore assoluto	Valore %
Accertamenti conclusi con esito Regolare (senza addebito)	16.156	6,9%
Accertamenti conclusi con esiti Positivi (con l'invio della diffida di pagamento)	216.784	92,5%
Accertamenti Residui (con segnalazione alla vigilanza ispettiva)	1.312	0,6%
Accertamenti Totali	234.252	100%

I. I controlli di Vigilanza Documentale, realizzati ex post rispetto a situazioni di irregolarità contributiva già consumate, sono finalizzati a mantenere un controllo costante ed omogeneo sul territorio rispetto a situazioni di "incongruità contributiva" e rendere percepibile l'accurata azione deterrente posta in essere dall'Istituto.

Tavola 6.5 App.

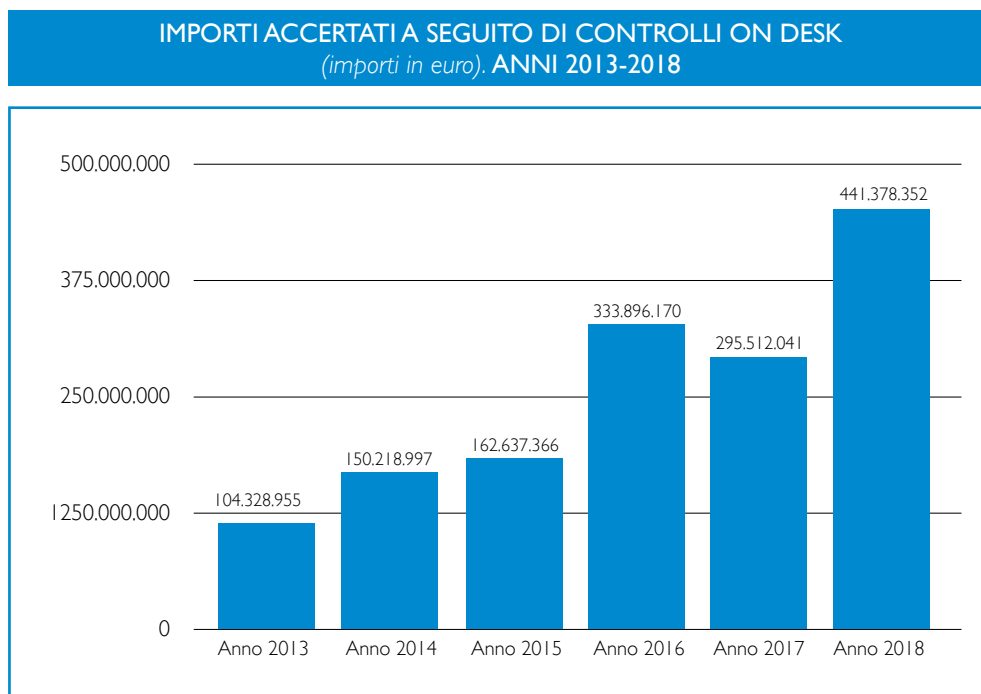
IMPORTI ACCERTATI DALLE ATTIVITÀ DI VIGILANZA DOCUMENTALE ANNO 2018 (importi in milioni di euro)					
Controllo agevolazioni contributive	UniEmens: controllo conguagli	Controlli CIG	Ticket licenziamento	Altri controlli	Totale
74,1	42	45,8	120,5	64,3	346,7

Tavola 6.6 App.

BENEFICIO ECONOMICO COMPLESSIVO DERIVANTE DALLE ATTIVITÀ DI VIGILANZA DOCUMENTALE ANNO 2018 (milioni di euro)		
IMPORTO ACCERTATO (a)	IMPORTO FUTURO RISPARMIATO* (minori uscite: mancata fruizione di ulteriori agevolazioni e/o prestazioni indebite) (b)	BENEFICIO ECONOMICO COMPLESSIVO (a+b)
441,4	127,8	569,2

*tale importo rappresenta la parte del contributo alla riduzione del Debito pubblico (C.Ri.D.).

Figura 6.1 App.



*accertamento vigilanza documentale anno 2018 solo contributi 346,7 mln di euro

L'accertamento e la gestione del credito

Tavola 6.7 App.

**INCASSI DA RECUPERO CREDITI IN FORMA DIRETTA
E DA AGENTI DELLA RISCOSSIONE**
ANNO 2018 (importi in milioni di euro)

	2017	2018	VARIAZIONE ASSOLUTA	VARIAZIONE %
Incassi in forma diretta	4.529,8	4.815,5	+285,7	+6,3%
Incassi da AdR	3.934,3	3.312,5	-621,8	-15,8%
Totale Incassi	8.464,1	8.127,0	-336,1	-4,0%

Figura 6.2 App.

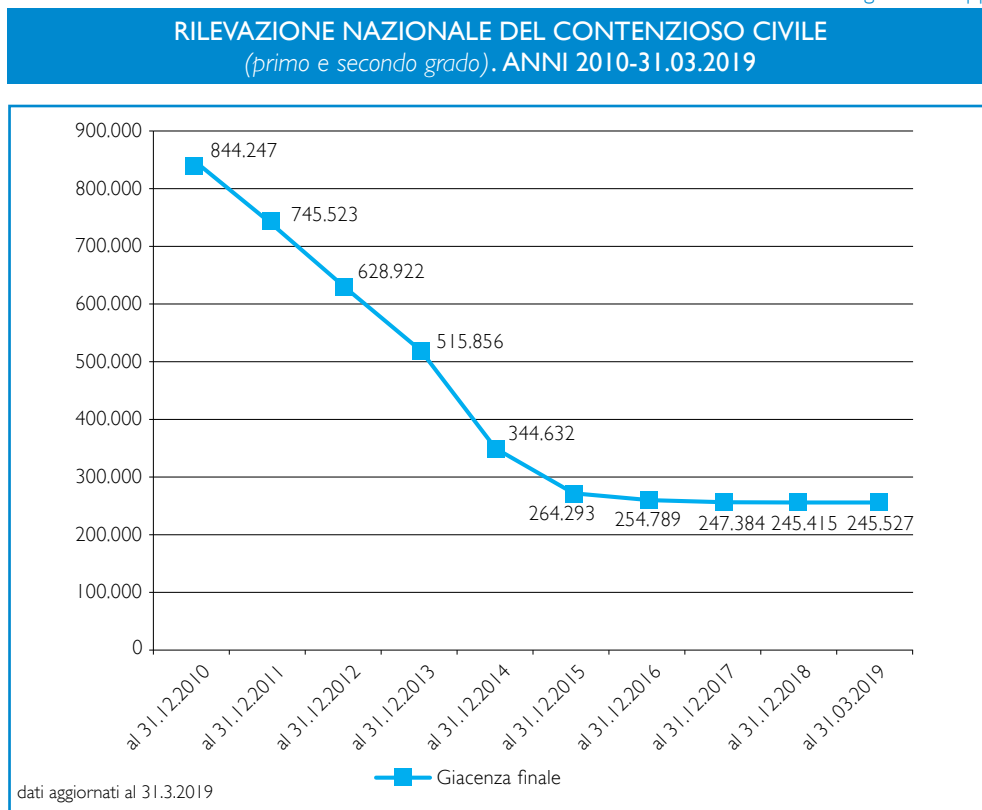


Figura 6.3 App.

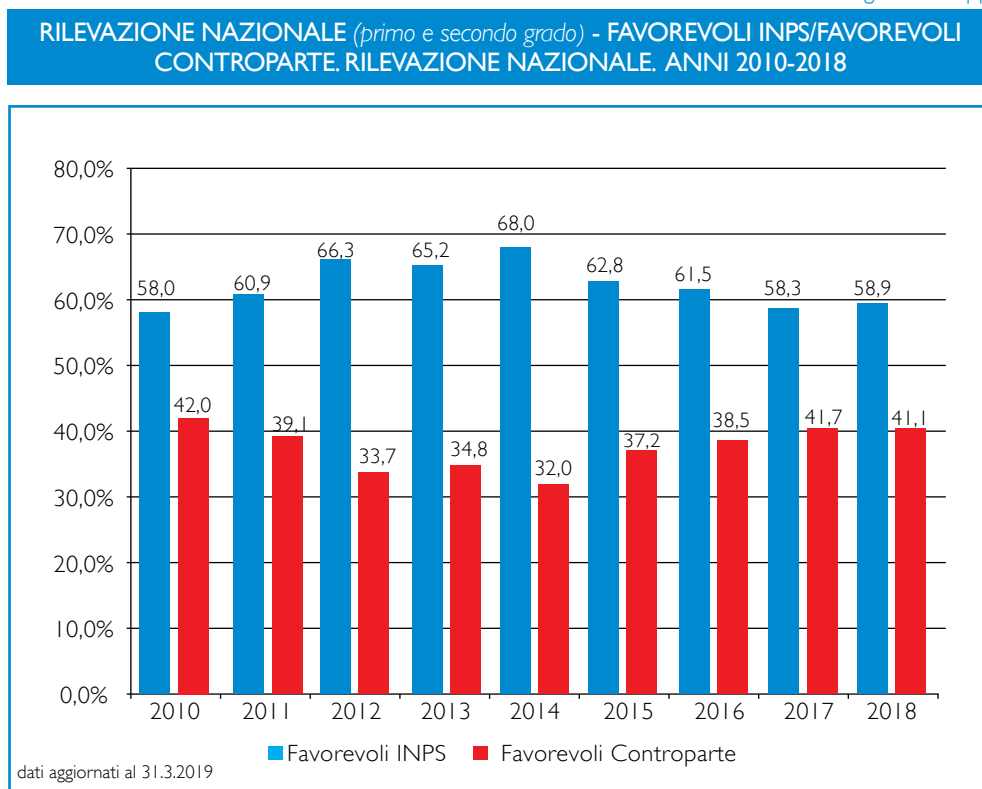


Tavola 6.8 App.

**CONTENZIOSO CIVILE (primo e secondo grado). SEDI AD ELEVATO CONTENZIOSO:
RICORSI GIACENTI. CONFRONTO ANNI 2018/2010**

STRUTTURA	ANNO 2010					ANNO 2018					ANDAMENTO 2018/2010		Ricorsi al 31/03/2019	
	Popolaz.	% Popolaz./ Tot. Nazionale	Ricorsi giacenti	% Ricorsi/ Tot. Naz.	% Ricorsi/ Popolaz.	Popolaz.*	% Popolaz./ Tot. Naz.	Ricorsi giacenti	% Ricorsi/ Tot. Naz.	% Ricorsi/ Popolaz.	ANDAMENTO 2018/2010	Ricorsi giacenti	% Ricorsi / Tot. Naz.	
ROMA Metr.	4.154.684	6,9%	78.581	9,3%	1,9%	4.355.725	7,2%	13.461	5,5%	0,3%	-82,9%	13.629	5,6%	
CASERTA acc	910.006	1,5%	25.521	3,0%	2,8%	923.445	1,5%	10.159	4,1%	1,1%	-60,2%	10.573	4,3%	
NAPOLI Metr.	3.079.685	5,1%	116.562	13,8%	3,8%	3.101.002	5,1%	36.521	14,9%	1,2%	-68,7%	37.681	15,3%	
SALERNO acc	1.107.652	1,8%	20.733	2,5%	1,9%	1.101.763	1,8%	14.736	6,1%	1,3%	-28,9%	14.698	6,0%	
BARI acc	1.254.461	2,1%	71.835	8,5%	5,7%	1.257.520	2,1%	8.363	3,4%	0,7%	-88,4%	8.314	3,4%	
FOGGIA	640.891	1,1%	131.387	15,5%	20,5%	625.311	1,0%	19.655	8,0%	3,1%	-85,0%	18.265	7,4%	
LECCE	813.556	1,3%	42.389	5,0%	5,2%	798.891	1,3%	9.041	3,7%	1,1%	-78,7%	8.755	3,6%	
TARANTO	580.525	1,0%	40.646	4,8%	7,0%	580.319	1,0%	5.196	2,1%	0,9%	-87,2%	5.088	2,1%	
COSENZA acc	734.652	1,2%	19.145	2,3%	2,6%	708.702	1,2%	9.851	4,0%	1,4%	-48,5%	9.743	4,0%	
REGGIO CALABRIA	565.756	0,9%	27.293	3,2%	4,8%	551.212	0,9%	8.085	3,3%	1,5%	-70,4%	7.940	3,2%	
CATANIA	1.087.682	1,8%	24.919	3,0%	2,3%	1.109.888	1,8%	11.303	4,6%	1,0%	-54,6%	11.979	4,9%	
MESSINA	653.810	1,1%	40.444	4,8%	6,2%	631.297	1,1%	14.058	5,7%	2,2%	-65,2%	13.714	5,6%	
PALERMO acc	1.246.094	2,1%	18.336	2,2%	1,5%	1.260.193	2,1%	10.156	4,1%	0,8%	-44,6%	10.179	4,1%	
Totale 13 Sedi	16.829.454	27,9%	657.791	77,9%	3,9%	17.005.268	28,1%	170.585	69,5%	1,0%	-74,1%	170.558	69,5%	
Totale NAZIONALE	60.340.328	100%	844.247	100%	1,4%	60.483.973	100,0%	245.415	100%	0,4%	-70,9%	245.527	100%	

*ultimi dati Istat disponibili

Tavola 6.9 App.

STRUTTURA	CONTENZIOSO CIVILE (primo e secondo grado) RICORSI INIZIATI CONFRONTO ANNI 2018/2010										ANDAMENTO 2018/2010
	ANNO 2010					ANNO 2018					
	Popolaz.	% Popolaz. / Tot. Nazionale	Ricorsi iniziati	% Ricorsi / Tot. Naz.	% Ricorsi / Popolaz.	Popolaz.*	% Popolaz. / Tot. Naz.	Ricorsi iniziati	% Ricorsi /Tot. Naz.	% Ricorsi / Popolaz.	
ROMA Metr.	4.154.684	6,9%	27.430	8,1%	0,7%	4.355.725	7,2%	8.096	7,4%	0,2%	-70,5%
CASERTA acc	910.006	1,5%	5.154	1,5%	0,6%	923.445	1,5%	4.199	3,8%	0,5%	-18,5%
NAPOLI Metr.	3.079.685	5,1%	37.364	11,0%	1,2%	3.101.002	5,1%	17.857	16,4%	0,6%	-52,2%
SALERNO acc	1.107.652	1,8%	10.417	3,1%	0,9%	1.101.763	1,8%	4.847	4,4%	0,4%	-53,5%
BARI acc	1.254.461	2,1%	18.779	5,5%	1,5%	1.257.520	2,1%	3.844	3,5%	0,3%	-79,5%
FOGGIA	640.891	1,1%	67.914	20,0%	10,6%	625.311	1,0%	4.769	4,4%	0,8%	-93,0%
LECCE	813.556	1,3%	19.443	5,7%	2,4%	798.891	1,3%	5.001	4,6%	0,6%	-74,3%
TARANTO	580.525	1,0%	9.087	2,7%	1,6%	580.319	1,0%	2.491	2,3%	0,4%	-72,6%
COSENZA acc	734.652	1,2%	4.833	1,4%	0,7%	708.702	1,2%	3.842	3,5%	0,5%	-20,5%
REGGIO CALABRIA	565.756	0,9%	12.017	3,5%	2,1%	551.212	0,9%	4.356	4,0%	0,8%	-63,8%
CATANIA	1.087.682	1,8%	6.470	1,9%	0,6%	1.109.888	1,8%	3.492	3,2%	0,3%	-46,0%
MESSINA	653.810	1,1%	11.299	3,3%	1,7%	631.297	1,1%	3.827	3,5%	0,6%	-66,1%
PALERMO acc	1.246.094	2,1%	7.216	2,1%	0,6%	1.260.193	2,1%	5.148	4,7%	0,4%	-28,7%
Totale 13 Sedi	16.829.454	27,9%	237.423	70,1%	1,4%	17.005.268	28,1%	71.769	65,7%	0,4%	-69,8%
Totale NAZIONALE	60.340.328	100%	338.925	100,0%	0,6%	60.483.973	100%	109.191	100%	0,2%	-67,8%

*ultimi dati Istat disponibili





APPENDICE 7

L'OSSERVATORIO SULLE IMPRESE
E I LAVORATORI

7.1 App.	Imprese private e amministrazioni pubbliche con dipendenti per settore. Anni 2015-2018	315
7.2 App.	Imprese agricole con salariati agricoli (oti e otd), media trimestrale e annua, variazioni tendenziali assolute e percentuali. Anni 2015-2018	316
7.3a App.	Lavoratori dipendenti privati extra-agricoli, secondo il genere, la classe di età e il paese di nascita. Anni 2016-2018	317
7.3b App.	Lavoratori dipendenti pubblici della gestione ex Inpdap, secondo il genere, la classe di età e il paese di nascita. Anni 2016-2018	318
7.3c App.	Lavoratori dipendenti privati extra-agricoli e pubblici della gestione ex Inpdap, secondo il genere, la classe di età e il paese di nascita. Anni 2016-2018	319
7.4 App.	Lavoratori dipendenti privati extra-agricoli. Indicatori per regione di lavoro. Anni 2016-2018	320
7.5 App.	Lavoratori dipendenti privati extra-agricoli e pubblici della gestione ex Inpdap. Indicatori per settore. Anni 2016-2018	321
7.6a App.	Dipendenti privati extra-agricoli. Retribuzione media giornaliera, retribuzione media annua e giornate retribuite pro capite. Anno 2018	322
7.6b App.	Dipendenti pubblici gestione ex Inpdap. Retribuzione media giornaliera, retribuzione media annua e giornate retribuite pro capite. Anno 2018	324
7.7 App.	Posizioni lavorative dei lavoratori dipendenti del settore privato non agricolo. Anni 2015-2018	326
7.8 App.	Media annua, variazioni tendenziali assolute e percentuali dei lavoratori disoccupati e in mobilità che percepiscono la prestazione Inps. Anni 2015-2018	327
7.9 App.	Nuovi rapporti di lavoro occasionale: contratti di prestazione occasionale e libretto famiglia. Luglio 2017-marzo 2019	328

7 L'OSSERVATORIO SULLE IMPRESE E I LAVORATORI

Le imprese

Tavola 7.1 App.

IMPRESE PRIVATE E AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE CON DIPENDENTI PER SETTORE. ANNI 2015-2018						
	Valori Assoluti				Var. 2018/2017	
	2015	2016	2017	2018*	Assolute	%
A. Media annua di dati mensili						
Agricoltura	105.787	106.906	108.065	107.975	-90	-0,1%
Industria in senso stretto	256.646	255.008	252.243	248.272	-3.971	-1,6%
Costruzioni	157.070	155.688	151.763	148.354	-3.408	-2,2%
Commercio	321.421	329.915	332.244	329.778	-2.466	-0,7%
Attività dei servizi di alloggio e ristorazione	165.921	173.864	185.338	190.875	5.537	3,0%
Trasporto e magazzinaggio	48.275	49.446	50.238	50.501	263	0,5%
Attività dei servizi di informazione e comunicazione	32.772	34.366	34.420	34.680	260	0,8%
Attività finanziarie e assicurative, servizi alle imprese, intrattenimento	207.521	213.623	213.767	212.259	-1.508	-0,7%
Istruzione sanità e assistenza sociale	87.934	90.460	91.245	91.957	712	0,8%
Attività immobiliari e altre attività	137.084	141.732	144.554	146.043	1.489	1,0%
Totale	1.520.432	1.551.008	1.563.875	1.560.694	-3.181	-0,2%
Amministr.pubbliche ¹	13.625	13.448	13.032	13.341	309	2,4%
B. Numero totale annuo						
Agricoltura	166.590	166.311	168.106	167.531	-575	-0,3%
Industria in senso stretto	283.424	275.914	273.255	269.029	-4.226	-1,5%
Costruzioni	195.215	187.700	183.916	180.532	-3.384	-1,8%
Commercio	371.662	369.578	374.093	373.086	-1.007	-0,3%
Attività dei servizi di alloggio e ristorazione	210.351	214.799	229.112	234.631	5.519	2,4%
Trasporto e magazzinaggio	55.538	55.383	56.387	56.952	565	1,0%
Attività dei servizi di informazione e comunicazione	37.848	37.622	37.644	38.320	676	1,8%
Attività finanziarie e assicurative, servizi alle imprese, intrattenimento	241.258	238.435	239.012	239.088	76	0,0%
Istruzione sanità e assistenza sociale	96.733	97.170	98.189	99.584	1.395	1,4%
Attività immobiliari e altre attività	155.629	156.604	159.976	162.157	2.181	1,4%
Totale	1.814.248	1.799.516	1.819.690	1.820.910	1.220	0,1%
Amministr.pubbliche ¹	13.848	13.739	13.464	14.221	757	5,6%

*aggiornamento archivi a maggio 2019

¹. Si tratta degli Enti di appartenenza dei lavoratori pubblici della gestione ex INPDAP con almeno una giornata retribuita nell'anno.

Tavola 7.2.App.

**IMPRESE AGRICOLE CON SALARIATI AGRICOLI (OTI E OTD). MEDIA TRIMESTRALE E ANNUA,
VARIAZIONI TENDENZIALI ASSOLUTE E PERCENTUALI - ANNI 2015-2018***

TRIMESTRI	MEDIA NEL PERIODO				VARIAZIONE 2016/2015		VARIAZIONE 2017/2016		VARIAZIONE 2018/2017	
	2015	2016	2017	2018 ^(*)	Assolute	%	Assolute	%	Assolute	%
I° trimestre	72.693	76.256	76.796	80.808	3.563	4,9	540	0,7	4.012	5,2
II° trimestre	102.404	104.245	105.715	108.611	1.841	1,8	1.470	1,4	2.896	2,7
III° trimestre	121.738	121.683	123.832	121.109	-55	-0,1	2.149	1,8	-2.723	-2,2
IV° trimestre	126.311	125.439	125.915	121.373	-872	-0,7	476	0,4	-4.542	-3,6
Media annua imprese	105.787	106.906	108.065	107.975	1.119	1,1	1.159	1,1	-90	-0,1

*dati provvisori estratti dagli archivi a maggio 2019

**LAVORATORI DIPENDENTI PRIVATI EXTRA-AGRICOLI, SECONDO IL GENERE, LA CLASSE DI ETÀ
E IL PAESE DI NASCITA. ANNI 2016-2018**

CLASSE DI ETÀ	TOTALE			VARIAZIONI %			QUOTA LAVORATORI EXTRAUEI ¹		
	2016	2017	2018*	2017	2018*	2018	2016	2016	2018
FEMMINE	Femmine								
Fino a 29 anni	1.210.502	1.332.916	1.374.531	10,1%	3,1%	12,3%	13,2%	12,3%	12,3%
da 30 a 54 anni	4.305.779	4.379.057	4.422.753	1,7%	1,0%	11,9%	10,9%	11,9%	11,9%
Oltre 54 anni	704.666	787.765	871.588	11,8%	10,6%	6,5%	6,0%	6,5%	6,5%
Totale	6.220.947	6.499.738	6.668.872	4,5%	2,6%	11,3%	10,8%	11,3%	11,3%
MASCHI	Maschi								
Fino a 29 anni	1.559.683	1.698.359	1.778.582	8,9%	4,7%	18,5%	17,8%	18,5%	18,5%
da 30 a 54 anni	5.632.928	5.703.759	5.747.761	1,3%	0,8%	15,7%	14,6%	15,7%	15,7%
Oltre 54 anni	1.286.756	1.404.151	1.509.143	9,1%	7,5%	7,2%	6,3%	7,2%	7,2%
Totale	8.479.367	8.806.269	9.035.486	3,9%	2,6%	14,8%	13,9%	14,8%	14,8%
FEMMINE+MASCHI	Femmine+Maschi								
Fino a 29 anni	2.770.185	3.031.275	3.153.113	9,4%	4,0%	15,8%	15,8%	15,8%	15,8%
da 30 a 54 anni	9.938.707	10.082.816	10.170.514	1,4%	0,9%	14,0%	13,0%	14,0%	14,0%
Oltre 54 anni	1.991.422	2.191.916	2.380.731	10,1%	8,6%	6,9%	6,2%	6,9%	6,9%
TOTALE COMPLESSIVO	14.700.314	15.306.007	15.704.358	4,1%	2,6%	13,3%	12,6%	13,3%	13,3%

*dati provvisori estratti dagli archivi a maggio 2019

1. Si fa riferimento al Paese di nascita.

Tavola 7.3b App.

LAVORATORI DIPENDENTI PUBBLICI DELLA GESTIONE EX INPDAP, SECONDO IL GENERE,
LA CLASSE DI ETÀ E IL PAESE DI NASCITA. ANNI 2016-2018

CLASSE DI ETÀ	TOTALE			VARIAZIONI %		QUOTA LAVORATORI EXTRAUEI ¹	
	2016	2017	2018*	2017	2018*	2016	2018
	Femmine			Femmine		Femmine	
FEMMINE							
Fino a 29 anni	57.456	64.688	69.614	12,6%	7,6%	1,2%	1,3%
da 30 a 54 anni	1.289.996	1.266.687	1.236.172	-1,8%	-2,4%	1,2%	1,4%
Oltre 54 anni	695.545	739.598	778.246	6,3%	5,2%	0,9%	0,9%
Totale	2.042.997	2.070.973	2.084.032	1,4%	0,6%	1,1%	1,2%
MASCHI							
Fino a 29 anni	74.002	74.947	77.070	1,3%	2,8%	0,6%	0,8%
da 30 a 54 anni	922.488	890.478	862.896	-3,5%	-3,1%	0,6%	0,6%
Oltre 54 anni	504.789	525.034	540.853	4,0%	3,0%	0,6%	0,6%
Totale	1.501.279	1.490.459	1.480.819	-0,7%	-0,6%	0,6%	0,6%
FEMMINE+MASCHI	Femmine+Maschi			Femmine+Maschi		Femmine+Maschi	
Fino a 29 anni	131.458	139.635	146.684	6,2%	5,0%	0,9%	1,0%
da 30 a 54 anni	2.212.484	2.157.165	2.099.068	-2,5%	-2,7%	1,0%	1,1%
Oltre 54 anni	1.200.334	1.264.632	1.319.099	5,4%	4,3%	0,8%	0,8%
TOTALE COMPLESSIVO	3.544.276	3.561.432	3.564.851	0,5%	0,1%	0,9%	1,0%

*dati provvisori estratti dagli archivi a maggio 2019

1. Si fa riferimento al Paese di nascita.

Tavola 7.3c App.

LAVORATORI DIPENDENTI PRIVATI EXTRA-AGRICOLI E PUBBLICI DELLA GESTIONE EX INPDAP¹, SECONDO IL GENERE, LA CLASSE DI ETÀ E IL PAESE DI NASCITA. ANNI 2016-2018

CLASSE DI ETÀ	TOTALE			VARIAZIONI %		QUOTA LAVORATORI EXTRAUEI ²	
	2016	2017	2018*	2017	2018*	2017	2018
FEMMINE							
Fino a 29 anni	1.239.486	1.362.372	1.408.222	9,9%	3,4%	12,3%	12,0%
da 30 a 54 anni	5.358.622	5.411.277	5.419.913	1,0%	0,2%	9,5%	9,9%
Oltre 54 anni	1.368.236	1.494.171	1.611.932	9,2%	7,9%	3,7%	3,9%
Totale	7.966.344	8.267.820	8.440.067	3,8%	2,1%	8,9%	9,1%
MASCHI							
Fino a 29 anni	1.621.736	1.758.509	1.839.449	8,4%	4,6%	17,2%	17,9%
da 30 a 54 anni	6.460.555	6.500.930	6.515.179	0,6%	0,2%	13,4%	13,9%
Oltre 54 anni	1.762.939	1.899.591	2.017.748	7,8%	6,2%	5,1%	5,5%
Totale	9.845.230	10.159.030	10.372.376	3,2%	2,1%	12,5%	13,0%
FEMMINE+MASCHI							
Fino a 29 anni	2.861.222	3.120.881	3.247.671	9,1%	4,1%	15,1%	15,3%
da 30 a 54 anni	11.819.177	11.912.207	11.935.092	0,8%	0,2%	11,6%	12,1%
Oltre 54 anni	3.131.175	3.393.762	3.629.680	8,4%	7,0%	4,5%	4,8%
TOTALE COMPLESSIVO	17.811.574	18.426.850	18.812.443	3,5%	2,1%	10,9%	11,3%

*dati provvisori. Aggiornamento archivi a maggio 2019

1. I lavoratori sono contati una sola volta, anche se hanno avuto rapporti di lavoro sia nel settore pubblico che in quello privato. In caso di compresenza nell'anno si fa riferimento al rapporto di lavoro dell'ultimo mese e in caso di ulteriore compresenza a quello con retribuzione più elevata.

2. Si fa riferimento al Paese di nascita.

Tavola 7.4 App.

LAVORATORI DIPENDENTI PRIVATI EXTRA-AGRICOLI. INDICATORI PER REGIONE DI LAVORO, ANNI 2016-2018

REGIONE	2016	2017	2018*	QUOTE % SUL TOTALE REGIONALE 2018						
				Var. 2018/2017	Donne	Extra UE15 ¹	giovani (under 30)	full time	tempo indeterminato	
Piemonte	1.123.958	1.169.913	1.198.477	2,4%	44,6%	12,9%	18,8%	71,0%	77,0%	
Valle D'Aosta	34.530	36.263	37.225	2,7%	45,4%	13,5%	25,8%	66,7%	59,5%	
Liguria	374.943	392.474	396.720	1,1%	43,6%	14,1%	19,7%	64,5%	70,4%	
Lombardia	3.172.325	3.286.037	3.386.589	3,1%	43,0%	16,0%	19,8%	72,2%	78,2%	
Trentino-Alto Adige	328.991	349.278	362.735	3,9%	43,6%	19,2%	26,6%	68,7%	62,6%	
Veneto	1.455.877	1.531.189	1.578.248	3,1%	43,4%	17,1%	20,8%	70,5%	75,1%	
Friuli-Venezia Giulia	323.393	338.775	347.218	2,5%	43,5%	16,7%	18,5%	69,0%	73,8%	
Emilia-Romagna	1.332.053	1.400.795	1.445.312	3,2%	44,2%	18,0%	20,0%	69,9%	72,4%	
Toscana	981.123	1.025.005	1.052.688	2,7%	45,5%	17,1%	19,1%	63,3%	73,4%	
Umbria	196.662	204.043	208.582	2,2%	43,9%	13,4%	18,7%	67,0%	74,7%	
Marche	394.494	417.352	428.630	2,7%	44,4%	13,7%	19,8%	65,8%	71,0%	
Lazio	1.513.386	1.561.580	1.602.473	2,6%	43,5%	12,8%	18,6%	62,0%	73,1%	
Abruzzo	300.629	315.146	319.943	1,5%	41,2%	9,7%	19,3%	62,0%	68,9%	
Molise	50.646	53.355	54.014	1,2%	40,8%	5,7%	19,3%	56,1%	70,5%	
Campania	1.007.973	1.037.514	1.059.980	2,2%	35,6%	6,4%	21,7%	56,3%	72,3%	
Puglia	706.871	745.576	764.374	2,5%	38,8%	4,3%	22,3%	54,6%	68,7%	
Basilicata	105.345	110.354	111.529	1,1%	35,1%	4,4%	20,1%	62,8%	70,3%	
Calabria	255.030	262.306	263.025	0,3%	39,0%	6,2%	21,7%	47,9%	68,0%	
Sicilia	725.254	739.035	747.877	1,2%	38,1%	4,3%	20,4%	52,8%	70,9%	
Sardegna	303.836	316.511	325.355	2,8%	43,6%	3,9%	19,0%	56,7%	62,0%	
Estero	12.995	13.506	13.364	-1,1%	9,5%	8,5%	7,2%	96,4%	86,8%	
TOTALE COMPLESSIVO	14.700.314	15.306.007	15.704.358	2,6%	42,5%	13,3%	20,1%	65,6%	73,5%	

**dati provvisori estratti dagli archivi a maggio 2019

1. Si fa riferimento al Paese di nascita.

Tavola 7.5 App.

LAVORATORI DIPENDENTI PRIVATI EXTRA-AGRICOLI E PUBBLICI DELLA GESTIONE EX INPDAP¹. INDICATORI PER SETTORE ANNI 2016-2018

	QUOTE % SUL TOTALE REGIONALE 2018								
	2016	2017	2018*	var. 2018/2017	donne	Extra UEI ²	giovani (under 30)	full time	tempo indeterm.
Estrazione di minerali da cave e miniere	43.339	41.035	41.065	0,1%	17,4%	4,4%	6,5%	93,8%	92,9%
Attività manifatturiere	3.714.511	3.768.990	3.834.036	1,7%	28,8%	13,0%	14,4%	83,9%	88,3%
Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	74.615	74.523	76.036	2,0%	20,2%	1,3%	10,2%	94,6%	97,8%
Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento	142.434	149.551	155.256	3,8%	16,0%	7,1%	7,8%	82,1%	86,3%
Costruzioni	933.772	922.842	935.192	1,3%	8,6%	20,1%	15,4%	85,8%	74,9%
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli	2.238.903	2.311.751	2.363.481	2,2%	49,4%	7,9%	22,7%	56,0%	81,4%
Trasporto e magazzino	1.041.009	1.081.813	1.108.933	2,5%	21,2%	15,5%	13,1%	79,1%	78,4%
Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	1.416.245	1.622.432	1.702.047	4,9%	53,1%	23,1%	39,2%	38,8%	47,7%
Servizi di informazione e comunicazione	505.962	512.674	534.799	4,3%	41,2%	3,5%	18,4%	80,9%	82,1%
Attività finanziarie e assicurative	527.792	516.366	514.785	-0,3%	48,7%	1,3%	5,6%	83,7%	97,3%
Attività immobiliari	45.795	48.450	51.082	5,4%	63,8%	10,7%	18,5%	49,4%	81,2%
Attività professionali, scientifiche e tecniche	466.978	478.916	487.960	1,9%	64,3%	5,5%	19,4%	60,5%	83,8%
Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	1.552.063	1.709.054	1.773.318	3,8%	48,6%	20,5%	24,8%	48,2%	50,7%
Istruzione	341.729	349.134	373.412	7,0%	76,6%	3,9%	15,1%	61,2%	37,2%
Sanità e assistenza sociale	711.878	740.163	771.452	4,2%	77,8%	11,5%	14,9%	45,3%	79,4%
Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	204.836	225.806	232.702	3,1%	45,0%	12,8%	35,8%	49,9%	43,0%
Altre attività	506.275	519.511	523.293	0,7%	59,2%	15,3%	26,0%	49,2%	77,5%
Pubblica amministrazione (gestione ex INPDAP)	3.343.438	3.353.839	3.333.594	-0,6%	57,6%	0,9%	3,6%	92,3%	92,7%
TOTALE COMPLESSIVO	17.811.574	18.426.850	18.812.443	2,1%	44,9%	11,3%	17,3%	70,1%	77,5%

*dati provvisori. Aggiornamento archivi a maggio 2019

1. I lavoratori sono contati una sola volta, anche se hanno avuto rapporti di lavoro sia nel settore privato che in quello pubblico.

In caso di compresenza nell'anno si fa riferimento al rapporto di lavoro dell'ultimo mese e in caso di ulteriore compresenza a quello con retribuzione più elevata.

2. Si fa riferimento al Paese di nascita.

Tavola 7.6a App.

DIPENDENTI PRIVATI EXTRA-AGRICOLI. RETRIBUZIONE MEDIA GIORNALIERA, RETRIBUZIONE MEDIA ANNUA E GIORNATE RETRIBUITE PRO CAPITE.ANNO 2018					
	DIPEND.	RETRIB. GIOR. (EURO)	NUMERO INDICE (ME DIA2018=100)	RETRIB. ANNUA (EURO)	GIOR. RETRIB. PRO CAP.
TOTALE DIPENDENTI					
2016	14.700.314	89	99	21.800	246
2017	15.306.007	89	99	21.535	243
2018*	15.704.358	89	100	21.693	243
di cui					
Per genere:					
Femmine	6.668.872	73	82	17.209	235
Maschi	9.035.486	101	113	25.003	248
Per cittadinanza (in base al Paese di nascita):					
UEI5	13.613.916	92	103	22.837	247
Extra UEI5	2.090.442	67	75	14.243	213
Per classe di età					
Giovani (fino a 29 anni)	3.153.113	63	70	11.900	190
Adulti (30-54 anni)	10.170.514	91	102	23.356	256
Over 54	2.380.731	108	121	27.562	256
Per contratto:					
Tempo indeterminato	11.544.488	94	105	26.048	277
Tempo determinato	3.709.184	65	72	9.833	152
Stagionale	450.686	68	76	7.772	114
Per orario di lavoro:					
Part time	5.401.618	49	55	10.663	217
Full time	10.302.740	107	120	27.477	256
Per giorni retribuiti nell'anno:					
Fino a 78 gg	1.942.784	60	67	2.145	36
79-156 gg	1.435.802	62	70	7.406	119
157-264 gg	2.412.849	67	74	14.497	218
265-299 gg	1.422.105	76	85	21.647	285
300-305 gg	503.915	81	91	24.597	303
306-311 gg	1.552.022	90	100	27.696	309
312 gg	6.434.881	102	114	31.816	312
Per regione:					
Piemonte	1.198.477	92	103	23.576	255
Valle d'Aosta	37.225	86	97	18.933	219
Liguria	396.720	90	101	21.628	240
Lombardia	3.386.589	103	116	26.676	258
Trentino Alto Adige	362.735	93	104	21.962	235
Veneto	1.578.248	88	99	22.512	255
Friuli Venezia Giulia	347.218	89	99	22.574	255

Emilia Romagna	1.445.312	94	105	23.462	249
Toscana	1.052.688	84	94	20.571	245
Umbria	208.582	78	87	19.185	246
Marche	428.630	80	89	19.182	241
Lazio	1.602.473	93	103	21.892	237
Abruzzo	319.943	78	87	17.694	227
Molise	54.014	73	82	16.363	223
Campania	1.059.980	72	81	15.728	217
Puglia	764.374	72	80	15.754	219
Basilicata	111.529	75	84	16.790	224
Calabria	263.025	66	74	14.039	211
Sicilia	747.877	72	80	15.677	219
Sardegna	325.355	73	81	15.952	220
Estero	13.364	231	258	64.197	278
Per settore:					
Estrazione di minerali da cave e miniere	41.084	160	179	45.510	284
Attività manifatturiere	3.835.673	103	115	28.312	274
Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	81.115	157	176	46.865	298
Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento	170.537	101	113	28.276	280
Costruzioni	936.258	84	94	18.360	218
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli	2.366.524	82	92	21.086	257
Trasporto e magazzinaggio	1.109.913	96	107	24.525	257
Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	1.705.949	55	62	9.695	176
Servizi di informazione e comunicazione	537.086	119	133	29.815	250
Attività finanziarie e assicurative	515.678	162	181	48.195	297
Attività immobiliari	51.195	88	99	22.181	251
Attività professionali, scientifiche e tecniche	492.980	91	102	23.359	256
Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	1.781.354	65	73	13.820	211
Istruzione	510.298	70	78	14.533	208
Sanità e assistenza sociale	803.381	67	74	17.019	256
Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	237.031	85	95	13.643	160
Altre attività	528.302	66	74	15.680	237
Per qualifica:					
Dirigenti	121.375	491	549	145.543	296
Quadri	468.863	212	237	63.799	301
Impiegati	5.750.797	95	106	25.083	264
Operai	8.722.814	71	79	16.064	226
Apprendisti	598.777	55	62	12.240	221
Altro	41.732	144	161	33.663	233

Tavola 7.6b App.

DIPENDENTI PUBBLICI GESTIONE EX INPDAP. RETRIBUZIONE MEDIA GIORNALIERA, RETRIBUZIONE MEDIA ANNUA E GIORNATE RETRIBUITE PRO CAPITE. ANNO 2018					
	DIPEN.	RETRIB. GIOR. (EURO)	NUMERO INDICE (MEDIA 2016=100)	RETRIB. ANNUA (EURO)	GIOR. RETRIB. PRO CAPITE
TOTALE DIPENDENTI					
2016	3.544.276	110	96	32.043	292
2017	3.561.432	110	96	31.981	290
2018*	3.564.851	115	100	32.944	288
di cui					
Per genere:					
Femmine	2.084.032	103	90	29.135	284
Maschi	1.480.819	131	114	38.303	293
Per cittadinanza (in base al Paese di nascita):					
UEI5	3.530.545	115	100	32.978	288
Extra UEI5	34.306	107	93	29.380	276
Per classe di età					
Giovani (fino a 29 anni)	146.684	89	78	19.438	218
Adulti (30-54 anni)	2.099.068	111	97	32.143	288
Over 54	1.319.099	121	106	35.719	294
Per contratto:					
Tempo indeterminato	3.127.462	117	102	35.438	302
Tempo determinato	437.389	81	71	15.109	186
Per orario di lavoro:					
Part time	270.773	68	60	19.906	291
Full time	3.294.078	118	103	34.015	287
Per giorni retribuiti nell'anno:					
Fino a 78 gg	142.229	84	73	3.689	44
79-156 gg	120.352	93	81	11.626	126
157-264 gg	276.276	90	79	20.237	225
265-299 gg	81.835	95	83	27.268	286
300-305 gg	8.220	103	90	31.257	303
306-311 gg	15.734	110	96	34.034	310
312 gg	2.920.205	117	102	36.607	312
Per regione:					
Piemonte	238.264	112	98	32.298	287
Valle d'Aosta	12.527	115	100	33.392	290

Liguria	101.979	117	102	34.051	291
Lombardia	468.729	110	96	31.349	285
Trentino Alto Adige	105.402	114	99	32.619	287
Veneto	256.608	109	95	31.272	288
Friuli Venezia Giulia	89.338	115	100	33.132	289
Emilia Romagna	256.662	111	97	31.666	286
Toscana	228.721	113	99	32.524	287
Umbria	54.402	114	99	32.824	288
Marche	92.523	111	97	31.837	287
Lazio	467.222	126	110	36.326	289
Abruzzo	78.009	114	100	33.122	290
Molise	19.519	116	101	33.935	293
Campania	306.075	117	102	33.900	291
Puglia	218.043	117	102	33.963	290
Basilicata	36.209	113	99	33.044	292
Calabria	121.239	111	97	32.372	291
Sicilia	298.009	112	98	32.764	292
Sardegna	114.908	116	102	30.785	264
Eestero	463	111	97	33.951	305

*dati provvisori. Aggiornamento archivi a maggio 2019

L'occupazione dipendente e autonoma

Tavola 7.7 App.

**POSIZIONI LAVORATIVE DEI LAVORATORI DIPENDENTI DEL SETTORE PRIVATO NON AGRICOLO
ANNI 2015-2018***

MESE	MEDIA ANNUA			VARIAZIONE 2016/2015		VARIAZIONE 2017/2016		VARIAZIONE 2018*/2017		
	2015	2016	2017	2018*	ASS	%	ASS	%	ASS	%
Gennaio	12.127.209	12.606.007	12.867.660	13.354.934	478.798	3,9%	261.653	2,1%	487.274	3,8%
Febbraio	12.140.158	12.608.262	12.892.146	13.357.596	468.104	3,9%	283.884	2,3%	465.450	3,6%
Marzo	12.312.853	12.777.476	13.104.094	13.558.122	464.623	3,8%	326.618	2,6%	454.028	3,5%
Aprile	12.477.107	12.877.283	13.338.216	13.712.490	400.176	3,2%	460.933	3,6%	374.274	2,8%
Maggio	12.733.495	13.049.380	13.547.655	14.011.400	315.885	2,5%	498.275	3,8%	463.745	3,4%
Giugno	12.844.384	13.254.769	13.809.754	14.159.050	410.385	3,2%	554.985	4,2%	349.296	2,5%
Luglio	12.814.045	13.221.981	13.774.042	14.085.203	407.936	3,2%	552.061	4,2%	311.161	2,3%
Agosto	12.643.361	13.098.686	13.636.960	13.888.547	455.325	3,6%	538.274	4,1%	251.587	1,8%
Settembre	12.703.671	13.110.952	13.696.273	13.922.881	407.281	3,2%	585.321	4,5%	226.608	1,7%
Ottobre	12.580.747	13.005.402	13.538.010	13.759.727	424.655	3,4%	532.608	4,1%	221.717	1,6%
Novembre	12.565.555	12.983.979	13.461.882	13.676.645	418.424	3,3%	477.903	3,7%	214.763	1,6%
Dicembre	12.836.095	13.116.511	13.589.807	13.807.491	280.416	2,2%	473.296	3,6%	217.684	1,6%
Media annua	12.564.890	12.975.891	13.438.042	13.774.507	411.001	3,3%	462.151	3,6%	336.466	2,5%

*dati provvisori aggiornamento archivi a maggio 2019)

MEDIA ANNUA, VARIAZIONI TENDENZIALI ASSOLUTE E PERCENTUALI DEI LAVORATORI DISOCCUPATI E IN MOBILITÀ CHE PERCEPISCONO LA PRESTAZIONE INPS ANNI 2015-2018

TIPOLOGIA	MEDIA ANNUA				VARIAZIONE 2016/2015		VARIAZIONE 2017/2016		VARIAZIONE 2018/2017	
	2015	2016	2017	2018	Assolute	%	Assolute	%	Assolute	%
Beneficiari di ASpl ¹	479.106	71.814	17.342	5.983	-407.292	-85,0%	-54.472	-75,9%	-11.359	-65,5%
Beneficiari di NASpl ²	479.266	927.673	1.099.912	1.143.748	448.407	93,6%	172.239	18,6%	43.836	4,0%
Beneficiari di Mini ASpl ¹	79.227	1.397			-77.830	-98,2%	-1.397	-100,0%		
Media annua ASpl+NASpl	1.037.599	1.000.884	1.117.254	1.149.731	-36.715	-3,5%	116.370	11,6%	32.477	2,9%
Mobilità	198.616	156.726	93.279	27.938	-41.890	-21,1%	-63.447	-40,5%	-65.341	-70,0%
Media annua complessiva	1.236.215	1.157.610	1.210.533	1.177.669	-78.605	-6,4%	52.923	4,6%	-32.864	-2,7%

1. Con riferimento ai licenziamenti avvenuti successivamente al 31/12/2012.

2. Dal 1° maggio 2015 è entrata in vigore la «Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'impiego (NASpl), che sostituisce le indennità di disoccupazione ASpl e mini ASpl.

Tavola 7.9 App.

**NUOVI RAPPORTI DI LAVORO OCCASIONALE: CONTRATTI DI PRESTAZIONE OCCASIONALE
E LIBRETTO FAMIGLIA. Luglio 2017-Marzo 2019**

		CONTRATTI DI PRESTAZIONE OCCASIONALE						LIBRETTO FAMIGLIA					
		Numero lavoratori	Importo lordo totale	Importo lordo pro-capite	Ore totali	Ore pro-capite	Numero lavoratori	Importo lordo totale	Importo lordo totale	Ore totali	Ore pro-capite		
2017	Luglio	574	91.031	159	6.220	11	223	76.850	345	6.149	28		
	Agosto	5.380	1.845.900	343	133.869	25	748	245.890	329	20.377	27		
	Settembre	9.511	2.689.837	283	201.015	21	1.478	345.180	234	30.506	21		
	Ottobre	13.148	3.982.862	303	288.029	22	2.349	546.870	233	48.613	21		
	Novembre	15.397	4.853.198	315	346.076	22	3.014	667.850	222	61.404	20		
	Dicembre	19.438	6.963.937	358	498.411	26	2.842	586.200	206	53.696	19		
2018	Gennaio	15.349	3.942.652	257	288.299	19	3.826	1.045.600	273	84.330	22		
	Febbraio	16.773	4.365.726	260	320.973	19	4.346	1.113.400	256	96.448	22		
	Marzo	18.388	4.816.954	262	354.027	19	5.640	1.926.840	342	162.684	29		
	Aprile	18.922	4.392.209	232	326.234	17	6.397	2.170.780	339	186.485	29		
	Maggio	19.866	4.878.437	246	362.958	18	7.307	2.630.310	360	226.631	31		
	Giugno	20.448	5.078.950	248	378.754	19	7.467	2.592.380	347	222.428	30		
	Luglio	20.215	5.548.944	274	416.867	21	7.084	2.396.140	338	212.635	30		
	Agosto	17.307	4.864.589	281	369.739	21	5.771	1.836.570	318	162.194	28		
	Settembre	19.957	4.605.667	231	353.334	18	7.586	2.196.930	290	191.287	25		
	Ottobre	19.230	4.561.177	237	341.358	18	8.213	2.292.740	279	202.083	25		
	Novembre	17.917	4.304.849	240	318.942	18	8.461	2.358.390	279	211.025	25		
	Dicembre	20.676	5.970.122	289	444.409	21	8.075	2.035.490	252	181.230	22		
2019	Gennaio	15.512	3.594.755	232	264.992	17	10.122	3.308.680	327	280.906	28		
	Febbraio	16.661	3.945.524	237	290.526	17	9.883	2.559.710	259	229.750	23		
	Marzo	19.145	4.645.942	243	344.549	18	10.110	2.492.380	247	224.908	22		

A cura:

della Direzione Centrale Studi e Ricerche

Coordinamento:

Massimo Antichi

Editing e cura redazionale:

Michele Di Maio

Alla redazione dei vari capitoli hanno collaborato:

Parte I: Leda Accosta, Bruno Anastasia, Saverio Bombelli, Carla Di Giacomo, Elisabetta Di Tommaso, Rosanna Franchini, Marco Giovannini, Giulio Mattioni, Gianfranco Santoro, Eduardo Tripodi, Paola Trombetti

Parte II: Leda Accosta, Bruno Anastasia, Saverio Bombelli, Carla Di Giacomo, Elisabetta Di Tommaso, Rosanna Franchini, Marco Giovannini, Giulio Mattioni, Gianfranco Santoro, Eduardo Tripodi, Paola Trombetti

Parte III: Lorenzo Cappellari, Alessandra Casarico, Luca Citino, Maria Cozzolino, Francesco Devicienti, Edoardo Di Porto, Bernardo Fanfani, Salvatore Lattanzio, Paolo Naticchioni, Riccardo Pariboni, Walter Paternesi Meloni, Michele Raitano, Antonella Stirati

Parte IV: Massimo Antichi, Francesca Battistelli, Roberto Bianco, Marco Corsaletti, Lucilla Cotronea, Maria Cozzolino, Antonello Crudo, Giovanni Di Monde, Fernando Di Nicola, Edoardo Di Porto, Stefania Fioravanti, Carmeliana Franzese, Stefania Lucchini, Vincenzo Maniscalco, Ferdinando Montaldi, Paolo Naticchioni, Maria Sandra Petrotta, Agnese Piccolo, Daniele Russo, Susanna Thomas

Con la collaborazione dell'Osservatorio regionale sul mercato del lavoro -Veneto Lavoro

Appendice a cura di:

Michele Di Maio, Angelo Ponti, Mario Russo

Con il contributo di:

Direzione Centrale Amministrazione Finanziaria e Servizi Fiscali

Direzione Centrale Ammortizzatori Sociali

Direzione Centrale Entrate e Recupero Crediti

Direzione Centrale Organizzazione e Sistemi Informativi

Direzione Centrale Patrimonio e Archivi

Direzione Centrale Pensioni

Direzione Centrale Pianificazione e Controllo di Gestione

Direzione Centrale Risorse Umane

Coordinamento Generale Legale

Coordinamento Generale Statistico Attuariale

Coordinamento grafico a cura della:

Direzione Centrale Relazioni esterne

Si ringrazia:

Pietro Garibaldi, Responsabile scientifico del programma di ricerca VisitInps Scholars

Realizzazione e stampa
Evoluzione Stampa S.r.l. - Ariccia (RM)

www.evoluzionestampa.eu

Finito di stampare
nel mese di luglio 2019