

REPORT LAVORO

CISL - Dipartimento Mercato del Lavoro

N. 0

21 MARZO 2024



CISL

www.cisl.it



A cura di **Mattia Pirulli**
Segretario confederale Cisl

Livia Ricciardi
Dipartimento mercato del lavoro Cisl

Francesco Seghezzi
Presidente Adapt

Si ringrazia **Andrea Francescangeli**
Dipartimento informatica Cisl

PREMESSA

Negli anni recenti il lavoro, per sua natura soggetto a cambiamenti gradualmente influenzati da diversi fattori, è stato investito da trasformazioni particolarmente intense e più repentine che in passato.

Da una parte eventi imprevedibili come la pandemia e i conflitti, e le relative conseguenze sulle economie e sul commercio internazionale, dall'altra tendenze già in atto da tempo ma che hanno iniziato ad evolvere più velocemente, come le transizioni digitale e green, stanno accelerando alcuni sviluppi, mentre sullo sfondo il processo di invecchiamento della popolazione, in corso da anni, sta ora mostrando il suo inevitabile impatto sul mercato del lavoro.

Tuttavia tali trasformazioni sono spesso analizzate con chiavi di lettura inadeguate, e spesso in Italia il dibattito sul lavoro rischia di seguire percorsi distanti dalla realtà, anche perché semplicemente non sempre si parte dall'oggettività dei dati.

Per questi motivi riteniamo utile fornire un agile strumento di analisi dell'evoluzione del mercato del lavoro, un breve report che, con cadenza semestrale, fornirà un quadro dei principali dati sul lavoro e alcuni spunti di analisi.

L'obiettivo è offrire elementi utili per una corretta lettura dei dati relativi al mercato del lavoro italiano e di, conseguenza, per poter comprendere i motivi per cui i dati sull'occupazione derivanti da diverse fonti di rilevazione possono apparire discordanti, dando luogo spesso a commenti contrastanti.

Poiché le interpretazioni non corrette sono spesso dovute ad una non completa conoscenza delle fonti e della natura dei dati, alla fine del Report è stata inserita una brevissima nota metodologica di cui consigliamo fortemente la lettura per una migliore comprensione della analisi.

PRESENTAZIONE DEI DATI

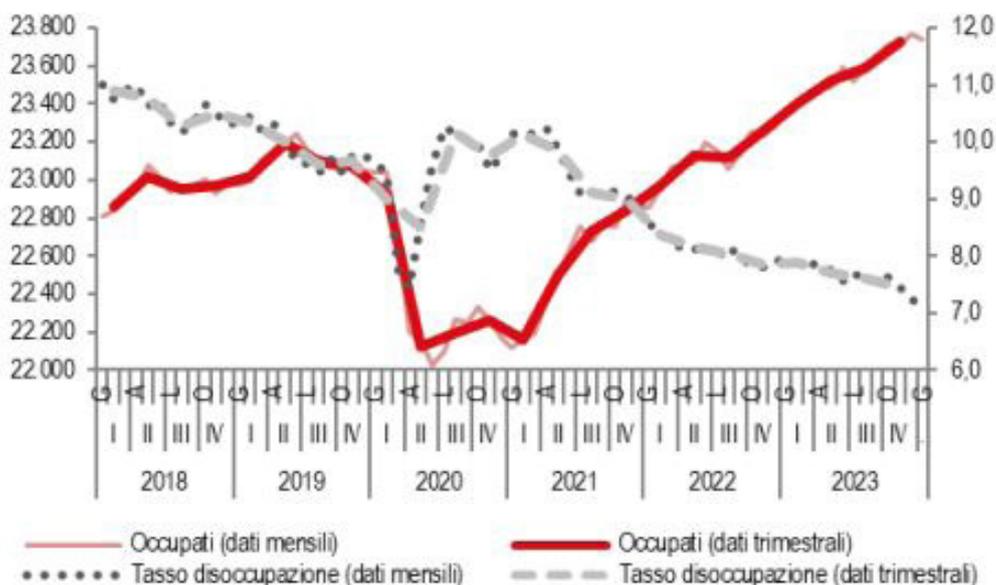
1. Occupati, disoccupati, inattivi

In Italia il rimbalzo post-covid è stato superiore alle attese ed ha portato ad una crescita ininterrotta dell'occupazione a partire dal secondo trimestre 2021, che ha consentito di superare abbondantemente i livelli occupazionali precedenti lo scoppio della pandemia, tranne che per il lavoro autonomo, portando ai livelli di occupazione più elevati di sempre. La crescita degli occupati è proseguita per tutto il 2023, raggiungendo, nel IV trimestre 2023, il numero di 23.729.000 unità, con un aumento di 144 mila unità (+0,6%) rispetto al trimestre precedente, e del 2,3 % rispetto al IV trimestre 2022, pari a 533 mila occupati in più in un anno, facendo arrivare il tasso di occupazione al 61,9%. Anche le ore lavorate tra quarto trimestre 2022 e quarto trimestre 2023 sono cresciute del 2,4 %. Ciò è avvenuto nonostante la non brillante performance del Pil, che nel corso dell'ultimo anno è cresciuto solo dello 0,9%, in decelerazione rispetto al 2022, ma superiore a quello della media dell'area euro (+0,4%).

Se è vero che gli occupati sono cresciuti soprattutto tra gli over 50, portando alcuni analisti a sostenere che la crescita occupazionale degli ultimi due anni e mezzo sia dovuta soprattutto alla permanenza sul lavoro delle fasce di età più adulte a causa delle riforme pensionistiche, si può tuttavia osservare come gli occupati siano cresciuti anche nelle altre fasce di età, comprese quelle giovanili.

GRAFICO 1. OCCUPATI (scala sinistra) E TASSO DI DISOCCUPAZIONE (scala destra)

I trim. 2018 – IV trim. 2023, dati destagionalizzati, valori assoluti in migliaia di unità e valori percentuali



Fonte: Istat – Rilevazione sulle forze di lavoro

Specularmente il numero dei disoccupati scende a 1 milione 938 mila (65 mila in meno rispetto al quarto trimestre 2022, -3,2%), per effetto della diminuzione sia dei disoccupati con precedenti esperienze di lavoro sia di quanti sono alla ricerca del primo lavoro; di conseguenza il tasso di disoccupazione scende al 7,5% (-0,4 punti in un anno), in calo soprattutto tra i giovani.

TABELLA 1. INDICATORI DEL LAVORO.

IV trimestre 2023, valori assoluti e percentuali, numeri indice e variazioni in punti percentuali

	Dati destagionalizzati		Dati grezzi
	Valori	Variazioni congiunturali (IV 2023/ III 2023)	Variazioni tendenziali (IV 2023/ IV 2022)
OFFERTA DI LAVORO			
<i>Rilevazione campionaria sulle Forze di lavoro</i>			
Occupati (valori assoluti in migliaia)	23.729	0,6	2,3
Occupati dipendenti	18.689	0,8	2,6
a tempo indeterminato	15.737	0,9	3,3
a termine	2.952	-0,1	-1,4
Occupati indipendenti	5.040	0,0	1,3
Tasso di occupazione 15-64 anni (valori percentuali e variazioni in punti percentuali)	61,9	0,4	1,4
15-34 anni	45,4	0,6	1,2
35-49 anni	76,6	0,3	1,2
50-64 anni	63,9	0,2	2,0
Disoccupati (valori assoluti in migliaia)	1.902	-1,8	-3,2
Tasso di disoccupazione 15-74 anni (valori percentuali e variazioni in punti percentuali)	7,4	-0,2	-0,4
Inattivi 15-64 anni (valori assoluti in migliaia)	12.268	-0,8	-3,9
Tasso di inattività 15-64 anni (valori percentuali e variazioni in punti percentuali)	33,1	-0,3	-1,2

Fonte: Istat - Rilevazione sulle forze di lavoro

In linea con il miglioramento del mercato del lavoro, prosegue il calo degli inattivi, che sono diminuiti nell'ultimo anno di 496 mila, (-3,9%). Ma il tasso di inattività resta elevatissimo e molto sbilanciato tra uomini e donne. Peraltro tra i motivi dell'inattività, per queste ultime sono molto più elevate le ragioni familiari. In generale l'inattività si riduce con l'innalzarsi del titolo di studio, sia per gli uomini che per le donne.

L'inattività nel IV trimestre 2023 si riduce anche nella fascia di età 15-24 anni, che in generale è quella con i valori più elevati, ma il calo è inferiore rispetto alle altre classi di età. Trattandosi della classe di età ancora in buona parte impegnata negli studi, la bassa partecipazione al mercato del lavoro è dovuta soprattutto a questo, tuttavia sappiamo anche che proprio in questa fascia si nascondono moltissimi NEET. L'inattività, infine, è molto più elevata nel Mezzogiorno.

TABELLA 2. TASSO DI INATTIVITÀ 15-64 ANNI PER SESSO, RIPARTIZIONE GEOGRAFICA, CLASSE DI ETÀ, CITTADINANZA E TITOLO DI STUDIO.

IV trimestre 2023

CARATTERISTICHE	Tasso di inattività (%)			Variazioni in punti percentuali su IV trim. 2022		
	Maschi e femmine	Maschi	Femmine	Maschi e femmine	Maschi	Femmine
Totale	32,7	24,0	41,5	-1,2	-1,2	-1,2
RIPARTIZIONE						
Nord	26,7	20,2	33,4	-0,8	-0,9	-0,7
Centro	29,3	22,8	35,7	-0,7	-0,6	-0,8
Mezzogiorno	42,8	29,9	55,6	-2,0	-2,0	-2,0
CLASSE DI ETÀ						
15-34 anni	47,4	41,5	53,7	-0,9	-0,9	-0,8
15-24 anni	73,3	69,3	77,6	-0,5	-0,5	-0,4
25-34 anni	22,9	14,9	31,3	-1,4	-1,3	-1,4
35-49 anni	17,3	8,0	26,5	-1,4	-0,9	-1,9
50-64 anni	32,8	21,6	43,5	-1,7	-2,2	-1,3
CITTADINANZA						
Italiana	33,1	24,8	41,4	-1,3	-1,3	-1,3
Straniera	29,4	16,2	41,6	-0,8	-0,6	-1,0
TITOLO DI STUDIO						
Fino licenza media	49,1	35,6	65,0	-0,1	-0,4	0,7
Diploma	27,6	18,8	36,7	-0,8	-1,2	-0,2
Laurea	14,7	11,4	17,1	-0,2	0,1	-0,4

Fonte: Istat - Rilevazione sulle forze di lavoro

L'occupazione cresce pressochè in tutti i settori produttivi. Nei settori industriali, a fronte di una bassa crescita nella manifattura, si distingue la buona crescita in edilizia, dove si fanno ancora sentire nell'ultimo anno gli effetti del "bonus 110" e degli altri bonus, mentre nei servizi si notano buone performance per le attività immobiliari, per le attività professionali, scientifiche e tecniche, per l'istruzione e sanità, nonché per le attività artistiche, sportive e di intrattenimento, settori, questi ultimi, che hanno beneficiato di un buon rimbalzo dopo il significativo fermo dovuto alla crisi covid.

TABELLA 3. POSIZIONI LAVORATIVE DIPENDENTI PER TEMPO DI LAVORO E SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA.

IV trimestre 2023 (a), variazioni percentuali congiunturali e tendenziali (esclusa agricoltura che Istat inserisce solo nella misurazione delle ore lavorate, non nella misurazione degli occupati)

SETTORI	Dati destagionalizzati IV 2023 III 2023			Dati grezzi IV 2023 IV 2022			Quota dipendenti a tempo parziale sul totale dipendenti	
	Totali (b)	Tempo pieno (b)	Tempo parziale (b)	Totali (b)	Tempo pieno (b)	Tempo parziale (b)	Totali (b)	Tempo pieno (b)
Industria (B-F)	0,6	0,6	0,4	2,5	2,7	0,7	11,9	-1,7
B-E Industria in senso stretto	0,3	0,3	0,3	1,8	1,9	0,6	12,0	-1,6
B Estrazione di minerali da cave e miniere	0,1	0,1	-0,1	0,0	-0,1	-0,7	6,3	-1,6
C Attività manifatturiere	0,3	0,3	0,3	1,6	1,8	0,5	12,2	-0,8
D Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	0,4	0,4	0,6	4,9	5,1	3,1	5,9	-1,7
E Fornitura di acqua; reti fognarie, gestione dei rifiuti e risanamento	0,8	0,9	0,2	2,7	3,1	0,5	13,3	-2,2
F Costruzioni	1,4	1,5	0,7	5,0	5,4	1,7	11,3	-3,4
Servizi (G-S escluso O)	0,6	0,5	0,7	3,3	3,4	2,9	38,2	-0,3
G-N Servizi di mercato	0,5	0,5	0,5	3,1	3,4	2,4	35,4	-0,6
G Commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli	0,4	0,4	0,5	3,0	3,5	2,4	37,6	-0,8
H Trasporto e magazzinaggio	0,3	0,3	0,7	2,5	2,6	1,5	16,7	-0,6
I Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	1,0	1,3	0,9	6,7	8,2	5,6	58,7	-1,0
J Servizi di informazione e comunicazione	0,4	0,6	-0,6	2,5	2,6	2,8	16,5	0,0
K Attività finanziarie ed assicurative	-0,2	-0,1	-0,5	0,1	0,3	-0,6	15,9	-0,6
L Attività immobiliari	1,3	1,5	1,0	6,5	7,7	4,8	41,5	-1,7
M Attività professionali, scientifiche e tecniche	1,3	1,3	0,9	6,1	7,4	3,0	27,1	-2,9
N Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	0,1	0,0	0,2	0,3	0,8	-0,2	45,3	-0,7
di cui: Posizioni lavorative in somministrazione (ex interinali)	0,0	0,2	-0,7	-1,6	-1,6	-1,6	25,9	0,0
P-S Istruzione, sanità e assistenza sociale, attività artistiche e altre attività di servizi	1,1	0,7	1,5	4,2	3,7	4,6	56,3	0,4
P Istruzione	2,2	1,2	2,8	6,4	6,4	6,4	60,7	0,0
Q Sanità e assistenza sociale	1,1	0,7	1,3	3,6	3,2	3,8	57,6	0,3
R Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	1,8	1,8	1,9	6,2	5,8	6,9	44,4	0,7
S Altre attività di servizi	0,7	0,2	1,0	4,1	2,9	5,0	56,5	0,7
Industria e servizi di mercato (B-N)	0,5	0,5	0,5	2,9	3,1	2,2	26,3	-0,8
Industria e servizi (B-S, escluso O)	0,6	0,6	0,6	3,0	3,1	2,6	28,9	-0,3

Fonte: Rilevazioni Grandi Imprese e Oros

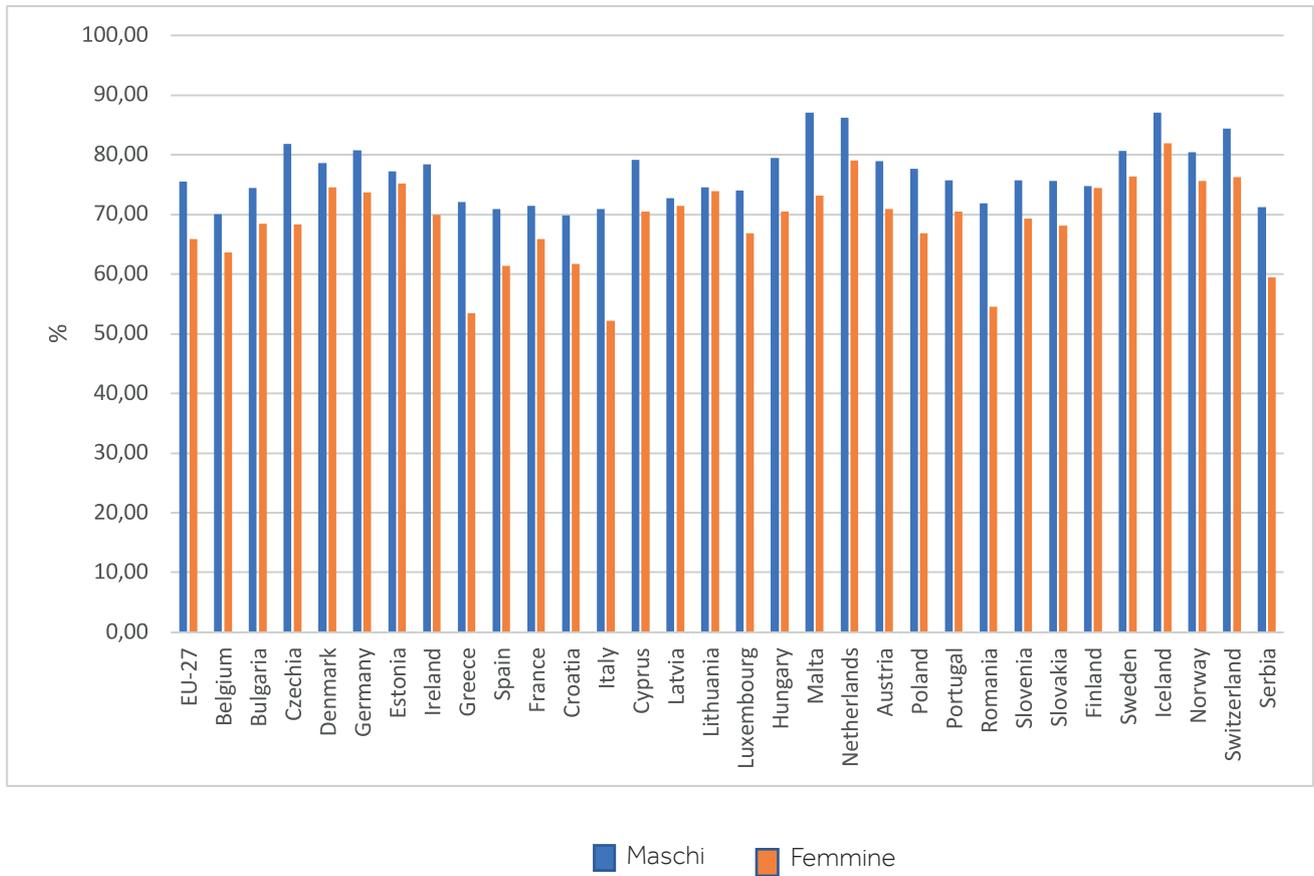
(a) Dati provvisori.

(b) Gli indici destagionalizzati degli aggregati settoriali delle posizioni a tempo pieno e a tempo parziale sono sintesi degli indici destagionalizzati delle due componenti per i settori di riferimento (metodo indiretto). A seguire, gli indici destagionalizzati delle posizioni lavorative totali sono sintesi degli indici destagionalizzati delle posizioni a tempo pieno e parziale per singolo settore e aggregato settoriale.

Nonostante i miglioramenti, l'Italia non soltanto resta molto al di sotto della media Ue-27 per tasso di occupazione, ma è all'ultimo posto tra i 27 Paesi Ue, a causa del basso tasso di occupazione giovanile e soprattutto, come mostrato dal grafico di seguito, del basso tasso di occupazione femminile, che resta il principale problema del mercato del lavoro italiano. L'Italia paga un prezzo elevato per la bassa partecipazione al mercato del lavoro delle donne.

GRAFICO 2. TASSI DI OCCUPAZIONE UE-27 PER UOMINI E DONNE

III Trim 2023, valori percentuali



Fonte: Eurostat

2. L'occupazione temporanea

Da oltre un anno e mezzo a crescere è soprattutto il lavoro stabile mentre la quota di dipendenti a termine sul totale degli occupati, che era cresciuta, pur mantenendosi in linea con i livelli europei, fino alla metà del 2022, da allora ha iniziato a ridursi.

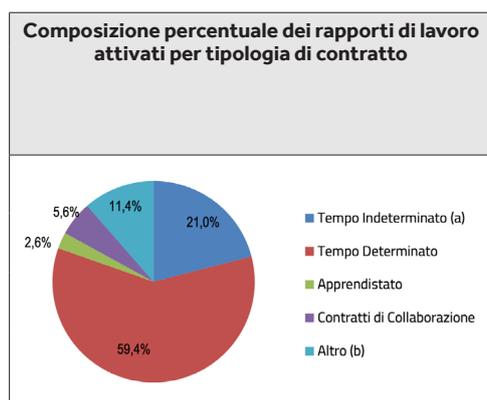
Certamente una delle cause della crescita della quota di occupati stabili rispetto a quelli a termine va ricercata negli impatti delle riforme pensionistiche, che portano a una permanenza maggiore di persone più mature nel mercato del lavoro, persone che solitamente hanno una quota maggiore di contratti a tempo indeterminato. Tuttavia questa non è affatto la principale spiegazione di ciò che sta avvenendo.

L'occupazione a termine, infatti, in genere mostra una significativa correlazione con il ciclo economico: così come nelle crisi degli anni scorsi, da ultimo nella crisi dovuta al covid, i contratti a termine sono stati i primi a ridursi, in maniera speculare nel 2021, in un contesto di ripresa caratterizzato da elevata incertezza, la crescita occupazionale è avvenuta soprattutto con contratti a tempo, per poi orientarsi fortemente, nel corso del 2022 e del 2023, con una ripresa consolidata, verso contratti stabili.

Nella analisi del lavoro non standard rileva particolarmente la differenza tra dato di flusso e dato di stock (si veda la nota metodologica). Infatti il grafico di seguito mostra che nel quarto trimestre 2023 il 59,4% delle nuove assunzioni sono state a termine, e sommando ad esse anche le attivazioni con contratto di collaborazione si arriva al 65%, mentre le nuove assunzioni con contratto a tempo indeterminato sono state il 21%. Nel dato di stock queste percentuali sono pressoché ribaltate rispetto al dato di flusso, infatti l'incidenza (ultime due colonne della tabella qui di seguito) dello stock di occupati a tempo indeterminato sul totale dei dipendenti nel quarto trimestre 2023 è pari al 66,5% (aumentata rispetto al 65,8% dell'anno precedente), mentre l'incidenza degli occupati a termine si è ridotta dal 12,8% al 12,4% nell'ultimo anno. Nella tabella 5, di seguito, per mostrare l'evoluzione nel tempo dell'incidenza degli occupati a termine, sono stati inseriti anche i dati relativi al quarto trimestre 2021, quando tale incidenza era pari al 13,4%.

TABELLA 4. COMPOSIZIONE PERCENTUALE ASSUNZIONI PER TIPOLOGIA

IV trimestre 2023



Fonte: Ministero del lavoro e delle pol. sociali - Nota trimestrale Comunicazioni Obbligatorie

a) Comprese le Trasformazioni da Tempo Determinato e da Apprendistato.

b) La tipologia contrattuale "altro" include:

- contratto di formazione lavoro (solo P.A.);
- contratto di agenzia a tempo determinato e indeterminato;
- contratto intermittente a tempo determinato e indeterminato; lavoro autonomo nello spettacolo.

TABELLA 5. OCCUPATI PER POSIZIONE PROFESSIONALE E CARATTERE DELL'OCCUPAZIONE (MIGLIAIA)

IV trimestre 2023

	Dati destagionalizzati		Dati grezzi	Incidenza %		
	Valori	Variazioni congiunturali (IV 2023/ III 2023)	Variazioni tendenziali (IV 2023/ IV 2022)	IV Trim 2021	IV trim 2022	IV trim 2023
Occupati dipendenti	18.689	0,8	2,6	78,2	78,6	78,8
a tempo indet.	15.737	0,9	3,3	64,8	65,8	66,5
a termine	2.952	-0,1	-1,4	13,4	12,8	12,4
Occupati indipendenti	5.040	0,0	1,3	21,8	21,4	21,2

Fonte: Istat – Rilevazione forze di lavoro

I contratti a termine, e in generale i contratti non standard, restano il principale canale di accesso al lavoro, ma evidentemente le aziende ne fanno un utilizzo meno prolungato nel tempo e trasformano con maggiore frequenza i contratti a termine in contratti a tempo indeterminato. Ciò è dovuto soprattutto alle strozzature nel reperimento delle professionalità e alla conseguente volontà delle imprese di stabilizzare le figure strategiche e confermare anche persone in alcuni casi non totalmente allineate alle competenze richieste: le aziende tendono a trattenerne i lavoratori adatti quando li trovano. La carenza di competenze, complice anche la demografia avversa, sta diventando la vera emergenza.

3. L'occupazione part-time

La crescita dell'occupazione nel terzo trimestre 2023 era concentrata esclusivamente sul tempo pieno mentre i lavoratori a tempo parziale per la prima volta erano diminuiti dopo diversi anni di crescita. Nel quarto trimestre invece la crescita occupazionale rispetto allo stesso periodo del 2022 interessa sia gli occupati a tempo pieno (+391 mila, +2,0%) sia quelli a tempo parziale (+143 mila, +3,4%), con un aumento percentuale più sostenuto per questi ultimi (tabella n. 6). L'andamento è da osservare nei prossimi mesi, per capire se la quota di occupati part-time si ridurrà rispetto alla quota di occupati a tempo pieno, come reazione da parte delle aziende allo *skill shortage*.

Resta, in ogni caso, fermo il dato che vede una incidenza del lavoro part-time molto maggiore tra le donne che tra gli uomini (31,8% contro 7,4%, tabella n.7), circostanza che costituisce una delle principali cause dei divari retributivi di genere.

TABELLA 6. OCCUPATI PER TIPOLOGIA DI ORARIO, POSIZIONE PROFESSIONALE, CARATTERE DELL'OCCUPAZIONE.

IV trimestre 2023

Tipologia di orario, posizione professionale, carattere dell'occupazione	Valori assoluti (in migliaia)	Variazioni su IV trim. 2022		Incidenza %	
		Absolute (in migliaia)	Percentuali	IV trim 2022	IV trim 2023
Totale	23.810	533	2,3	100,0	100,0
a tempo pieno	19.478	391	2,0	82,0	81,8
a tempo parziale	4.332	143	3,4	18,0	18,2
Dipendenti	18.772	469	2,6	78,6	78,8
Permanenti	15.831	509	3,3	65,8	66,5
a tempo pieno	13.176	492	3,9	54,5	55,3
a tempo parziale	2.655	17	0,6	11,3	11,2
A termine	2.941	-40	-1,4	12,8	12,4
a tempo pieno	2.021	-93	-4,4	9,1	8,5
a tempo parziale	920	53	6,1	3,7	3,9
Indipendenti	5.038	65	1,3	21,4	21,2
a tempo pieno	4.281	-8	-0,2	18,4	18,0
a tempo parziale	757	73	10,7	2,9	3,2
con dipendenti	1.473	16	1,1	6,3	6,2
senza dipendenti	3.565	48	1,4	18,4	18,3

Fonte: Istat - Rilevazione sulle forze di lavoro

TABELLA 7. PERCENTUALE DI OCCUPATI PART-TIME SULL'OCCUPAZIONE TOTALE PER GENERE.
IV trimestre 2023

Maschi e femmine	Maschi	Femmine
18,2%*	7%**	31,1%**

* Fonte: Istat - Rilevazione sulle forze di lavoro

** Fonte: Eurostat

4. L'occupazione per genere, ripartizione geografica, età, cittadinanza e titolo di studio

La tabella 8 mostra gli andamenti dell'occupazione per genere, ripartizione geografica, età, cittadinanza e titolo di studio. Nell'ultimo anno, a fronte dei miglioramenti nell'occupazione complessiva, il tasso di occupazione è cresciuto in ugual misura sia per le donne che per gli uomini, senza incidere sul tradizionale e grave divario dell'occupazione femminile, il cui tasso resta di oltre 17 punti percentuali al di sotto di quello maschile. La gravità della situazione emerge soprattutto, come già visto, guardando al quadro comparato con gli altri Paesi europei.

L'occupazione cresce per tutte le classi di età ma, come già osservato, la parte più significativa di tale aumento è dovuto alla permanenza nell'occupazione delle coorti di età più elevata, anche a causa delle riforme pensionistiche già richiamate. Ciò non toglie che la crescita sussista anche per le altre classi di età, compresi i giovani, ma con valori inferiori.

Infine, stante che i tassi di occupazione sono stabilmente più elevati al crescere del titolo di studio, soprattutto per le donne, si osserva come l'occupazione nell'ultimo anno è cresciuta per tutti i titoli di studio.

Nell'ultimo anno l'occupazione al Sud è cresciuta di due punti percentuali, più che nel resto del paese. Ma il divario territoriale rimane elevatissimo, con le donne del Mezzogiorno particolarmente penalizzate (solo poco più di un terzo è occupata).

Infine, della crescita occupazionale hanno beneficiato anche lavoratori e lavoratrici stranieri, benchè in misura leggermente inferiore agli italiani, con un aumento più marcato per le donne straniere.

TABELLA 8. TASSO DI OCCUPAZIONE 15-64 ANNI PER SESSO, RIPARTIZIONE GEOGRAFICA, CLASSE DI ETÀ, CITTADINANZA E TITOLO DI STUDIO.

IV trimestre 2023

CARATTERISTICHE	Tasso di occupazione (%)			Variazioni in punti percentuali su IV trim. 2022		
	Maschi e femmine	Maschi	Femmine	Maschi e femmine	Maschi	Femmine
Totale	62,1	70,8	53,4	1,4	1,4	1,4
RIPARTIZIONE						
Nord	69,9	76,9	62,9	1,0	1,0	0,9
Centro	66,1	72,9	59,4	1,1	1,0	1,1
Mezzogiorno	49,1	61,2	37,2	2,0	2,1	1,9
CLASSE DI ETÀ						
15-34 anni	45,5	51,2	39,5	1,2	1,1	1,3
15-24 anni	20,3	24,0	16,3	0,3	0,6	0,1
25-34 anni	69,4	77,2	61,2	2,1	1,5	2,7
35-49 anni	77,2	86,8	67,5	1,2	1,0	1,4
50-64 anni	64,0	75,0	53,5	2,0	2,4	1,6
CITTADINANZA						
Italiana	62,0	70,2	53,8	1,4	1,5	1,3
Straniera	62,8	76,6	50,1	1,2	0,9	1,5
TITOLO DI STUDIO						
Licenza media	45,3	58,6	29,8	0,5	1,3	-0,7
Diploma	66,6	75,6	57,3	0,4	0,5	0,3
Laurea	82,2	85,9	79,6	0,6	0,4	0,8

Fonte: Istat - Rilevazione sulle forze di lavoro

5. Il lavoro autonomo non imprenditoriale

Il lavoro autonomo è quello che ha maggiormente sofferto nel periodo covid ed è anche quello che ha faticato di più a recuperare, tanto che a fine 2022 risultava ancora in diminuzione. Nei dati Istat del IV trimestre 2023 per la prima volta torna ad aumentare (tabelle 1 e 5), ma senza ancora raggiungere il livello pre-covid (i lavoratori indipendenti erano 5.273.000 nel IV trim 2019 e sono 5.040.000 nel IV trimestre 2023).

C'è da osservare che ben prima del covid era venuta in rilievo la fragilità della condizione, soprattutto retribuita, di alcune categorie di professionisti, soprattutto nelle relazioni contrattuali con committenti dotati di un potere di condizionamento nei loro confronti (c.d. committenti "forti").

Inoltre, all'interno della galassia del lavoro autonomo troviamo la categoria dei collaboratori, quella che viene spesso definita come la zona grigia tra subordinazione e lavoro autonomo perché, senza voler fare generalizzazioni che non corrisponderebbero alla realtà, è particolarmente esposta, se non adeguatamente contrattualizzata, a recepire i vincoli di subordinazione del lavoro dipendente e le basse tutele contrattuali del lavoro autonomo. Nel corso degli ultimi anni però la contrattazione e il legislatore hanno giustamente provato ad incrementare il livello di protezione di questa categoria di lavoratori.

È anche interessante analizzare i dati della Gestione Separata Inps riferiti, come è noto, proprio alle due categorie di cui sopra, tenendo però presente che i dati più recenti ad oggi disponibili sono riferiti all'anno 2022. Dalla tabella n.9 si osserva un andamento molto altalenante dei collaboratori negli anni. Queste variazioni sono da collegare, più che a dinamiche del mercato del lavoro, soprattutto a interventi legislativi e a variazioni della aliquota di versamento. Tuttavia, negli anni più recenti in cui la normativa e l'aliquota si sono abbastanza stabilizzate, si può notare l'effetto della pandemia, con una riduzione di circa 16 mila unità nel 2020 rispetto al 2019, così come un effetto di ripresa negli anni 2021 e 2022, in linea con le tendenze dell'occupazione complessiva. I professionisti, al contrario, registrano una crescita continua dal 2015 al 2022, compreso il 2020, il primo anno di covid, in cui la crescita è proseguita benché ad un ritmo meno sostenuto.

Dato interessante, ai fini della nostra analisi, è quello riferito ai collaboratori che siano anche "esclusivi" (iscritti in via esclusiva alla gestione separata Inps perché impegnati unicamente in attività di lavoro parasubordinato) e in monocommittenza, vale a dire coloro che si trovano in posizione più debole. In particolare (Tabella n. 10) nel 2022 la quota di collaboratori che risulta essere esclusiva e mono-committente è pari al 46,5%, in lieve diminuzione rispetto al 2020 (47.7%) e al 2021 (46.9%), forse a causa di alcuni interventi normativi i cui effetti si trascinano (la stretta sulle collaborazioni eterorganizzate per le quali, ai sensi della norma del Jobs act, si applicano i trattamenti del lavoro dipendente, e l'introduzione della flat tax che potrebbe aver portato una quota di co.co.co. ad aprire la Partita Iva).

TABELLA 9. CONTRIBUENTI ALLA GESTIONE SEPARATA INPS PER TIPOLOGIA E GENERE

Anno	Collaboratori			Professionisti			Totale		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
2015	434.808	676.876	1.111.684	135.254	187.918	323.172	570.062	864.794	1.434.856
2016	338.842	579.046	917.888	142.611	191.408	334.019	481.453	770.454	1.251.907
2017	339.459	579.506	918.965	151.742	196.707	348.449	491.201	776.213	1.267.414
2018	349.722	591.307	941.029	163.809	205.051	368.860	513.531	796.358	1.309.889
2019	352.007	596.177	948.184	180.128	221.886	402.014	532.135	818.063	1.350.198
2020	343.123	589.187	932.310	189.745	229.026	418.771	532.868	818.213	1.351.081
2021	371.859	624.119	995.978	206.325	244.153	450.478	578.184	868.272	1.446.456
2022	396.510	653.414	1.049.924	222.124	254.261	476.385	618.634	907.675	1.526.309

Fonte: INPS - Osservatorio lavori parasubordinati

TABELLA 10. NUMERO E REDDITO MEDIO DEI COLLABORATORI CONTRIBUENTI ALLA GESTIONE SEPARATA INPS PER MODALITÀ DI SVOLGIMENTO DELL'ATTIVITÀ E NUMERO DI COMMITTENTI. ANNO 2022

Numero di committenti	Concorrenti		Esclusivi		Totale	
	Numero	Reddito medio annuo	Numero	Reddito medio annuo	Numero	Reddito medio annuo
Un committente	474.289	26.201	488.163	20.795	962.452	23.459
Due committenti	32.408	44.450	37.611	33.829	70.019	38.745
Tre o più committenti	10.297	62.290	7.156	56.028	17.453	59.722
Totale	516.994	28.063	532.930	22.188	1.049.924	25.081

Fonte: INPS - Osservatorio lavori parasubordinati

CONCLUSIONI

Per il terzo anno consecutivo cresce l'occupazione: nel quarto trimestre 2023 gli occupati aumentano del 2,3% rispetto ad un anno fa, mentre calano i disoccupati e prosegue da metà 2021 la riduzione degli inattivi (-3,9% nell'ultimo anno). A crescere è l'occupazione "buona", quella a tempo indeterminato, con quasi 500.000 posti fissi in più in un anno e il calo di quelli a termine. Finalmente è in ripresa anche il lavoro autonomo, dopo le difficoltà post covid. E cresce l'occupazione femminile, raggiungendo il tasso di occupazione più alto di sempre, il 53,4%.

Sono dati senz'altro positivi, ma occorre sottolineare che il punto di partenza è assai basso, a causa delle note criticità del mercato del lavoro italiano: divario territoriale, primato negativo di Neet, fortissimo divario di genere, che, nonostante i miglioramenti di questi tre anni, restano elevatissimi.

Siamo in una fase complessa, non priva di paradossi.

Inanzitutto l'occupazione sta crescendo più del Pil. La spiegazione di ciò non è univoca, probabilmente coesistono diverse concause. Il Pil è cresciuto solo dello 0,9%, ma a trainare la crescita occupazionale concorrono i settori ad alta intensità di manodopera come i servizi e l'edilizia, per la quale peraltro si trascina l'effetto bonus, alcuni ambiti del manifatturiero che nell'ultimo anno hanno beneficiato del calo dei prezzi dell'energia, gli investimenti del PNRR. Fattore non secondario è inoltre lo *skill shortage*, con la conseguente corsa delle imprese ad accaparrarsi i lavoratori necessari: in particolare diverse aziende, anche in un contesto di ciclo economico debole, hanno preferito mantenere i livelli occupazionali, per timore di non riuscire a trovare in seguito la manodopera necessaria rischiando di trovarsi impreparate in una successiva fase di maggiore crescita economica (*labour hoarding*).

Quest'ultimo punto ci porta all'altro grande paradosso: sottoccupazione e inattività, soprattutto femminile e giovanile – per le quali purtroppo vantiamo il primato negativo a livello europeo – convivono con le difficoltà delle aziende a trovare il personale necessario. Complice la demografia avversa ma anche l'inadeguatezza del nostro sistema scolastico e formativo nonché di quello delle politiche del lavoro, sta emergendo con forza una carenza di competenze, che in questa fase gioca a favore spingendo le aziende ad assumere con contratti stabili e anche favorendo i rinnovi contrattuali, ma che potrebbe diventare a breve un freno alla crescita economica, da anni già piuttosto bassa. Inoltre, se non affrontato per tempo, lo *skill shortage* rischia di alimentare un bacino di lavoratori disoccupati o sottopagati a causa delle competenze inadeguate. È necessario iniziare a sciogliere la contraddizione della compresenza di aziende che non trovano le competenze ricercate con larghe fasce di inattività di donne e giovani, spesso inseriti in famiglie in difficoltà economica, anche perché monoreddito.

Contemporaneamente, ci troviamo di fronte a un'altra antinomia: mentre le aziende più produttive e innovative soffrono la carenza di personale, altre aziende, spesso nei settori esposti al lavoro in orari disagiati e nel weekend e alla stagionalità, non offrono adeguate condizioni di lavoro e retributive, motivo per cui le donne non sono sufficientemente incentivate ad entrare nel mercato del lavoro ed i giovani spesso rifiutano il lavoro o si dimettono, in cerca di condizioni migliori, condizioni alle quali, però, non sempre possono aspirare concretamente, perché non in possesso delle competenze richieste, in un circolo vizioso da cui non è semplice uscire.

Occorrono interventi significativi e mirati per non esaurire la spinta positiva del lavoro in questa fase: accelerare sulle riforme del sistema scolastico, far ripartire il processo di potenziamento dei servizi per l'impiego ed accelerare sulla riforma dell'orientamento, per concentrare percorsi di politiche attive su donne e giovani e per indirizzare ragazzi e, soprattutto, ragazze verso i titoli di studio richiesti dal mercato; sostituire gli incentivi all'occupazione a pioggia con incentivi mirati per quelle platee ancora relegate all'inattività, in particolare premiando le aziende che introducano con accordo sindacale misure di conciliazione/condivisione equamente utilizzate da lavoratori e lavoratrici; investire sui servizi per consentire alle donne di lavorare,

servizi che non si esauriscono negli asili nido, fortemente insufficienti, ma anche tempo pieno a scuola, centri estivi, accelerazione della legge sulla non autosufficienza.

Ma tutto ciò rischia di non essere sufficiente. Infatti è inevitabile una riflessione sulla crescita economica: un Pil che cresce poco, molto meno degli occupati e delle ore lavorate, suggerisce che ad aumentare è soprattutto il lavoro a più bassa produttività, e sappiamo bene quanto ciò influisca anche sulle retribuzioni. È vero, pertanto, che più persone trovano lavoro, anche più stabile, ma a fronte di lavori meno produttivi e retribuzioni basse. In queste condizioni l'andamento positivo dell'occupazione non potrà durare all'infinito.

Occorre pertanto agire subito con misure di sostegno alla crescita per non rischiare che, una volta esaurite le spinte del rimbalzo post-covid, dei bonus e del Pnrr, il Pil e la produttività si attestino su un andamento troppo lento.

NOTA METODOLOGICA

Elementi di grande rilievo per una corretta lettura dei dati sul lavoro sono, da una parte, la distinzione tra dato statistico/campionario e dato amministrativo, dall'altra la distinzione tra dato di stock e dato di flusso.

Il **dato "statistico/campionario"** viene acquisito tramite indagini campionarie, realizzate con interviste periodiche a un campione rappresentativo della popolazione, si tratta pertanto di una stima (è il caso della Rilevazione delle forze di lavoro di Istat, realizzata tramite un'intervista alle famiglie mirata allo stato occupazionale).

Il **dato "amministrativo"** viene ricavato dagli utenti effettivamente registrati da parte di un determinato servizio o un determinato ente (è il caso dell'"Osservatorio precariato" dell'Inps e degli iscritti alla Gestione Separata Inps, che hanno come unità di rilevazione i lavoratori per i quali sono versati i contributi all'Inps, nonché delle Comunicazioni obbligatorie effettuate dai datori di lavoro al Ministero del lavoro).

Il **dato di "stock"** rappresenta la dimensione di un fenomeno in un determinato momento (ad es. il numero di occupati, di disoccupati, di inattivi ad una certa data).

Il **dato di "flusso"** sta a indicare i movimenti, nel nostro caso i movimenti occupazionali (es. attivazioni, cessazioni o trasformazioni di contratti di lavoro), osservati in un determinato arco di tempo, rilevati dall'accensione di una posizione contributiva presso l'Inps o dalla comunicazione obbligatoria di assunzione effettuata dal datore di lavoro.

Le fonti che utilizziamo in questo Report consentono di rilevare sia i dati di stock che quelli di flusso e sono:

Istat – Rilevazione forze di lavoro

La rilevazione sulle forze di lavoro è una indagine campionaria, è infatti condotta mediante interviste ad un campione di famiglie, il cui obiettivo è la stima dei principali aggregati dell'offerta di lavoro, occupati e disoccupati. L'Istat pubblica questi dati mensilmente e trimestralmente, noi utilizzeremo l'ultimo dato trimestrale disponibile.

Le principali caratteristiche della rilevazione, dagli aspetti metodologici agli indicatori, sono armonizzate a livello europeo, pertanto si tratta di dati che è possibile confrontare con gli altri paesi europei, a partire dalle principali definizioni:

Forze di lavoro: insieme delle persone occupate e disoccupate.

Occupati: comprendono le persone tra 15 e 89 anni che nella settimana di riferimento:

- hanno svolto almeno un'ora di lavoro retribuito;
- sono temporaneamente assenti dal lavoro perché in ferie, con orario flessibile (part time verticale, recupero ore, etc.), in malattia, in maternità/paternità obbligatoria, in formazione professionale retribuita;
- sono in congedo parentale;
- sono assenti in quanto lavoratori stagionali ma continuano a svolgere regolarmente mansioni e compiti necessari al proseguimento dell'attività;
- sono temporaneamente assenti per altri motivi e la durata prevista dell'assenza è pari o inferiore a tre mesi (es. cig).

Le precedenti condizioni prescindono dalla sottoscrizione di un contratto di lavoro, pertanto gli occupati stimati comprendono anche forme di lavoro irregolare.

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

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

Inattivi: persone che non fanno parte delle forze di lavoro (pertanto non classificate né come occupate né come in cerca di lavoro) per scoraggiamento, motivi familiari, motivi di studio, attesa di esiti di passate azioni di ricerca di lavoro, pensionati, non interessati, altri motivi.

Dati grezzi e dati destagionalizzati: i dati grezzi vengono depurati, mediante tecniche statistiche, dalle fluttuazioni attribuibili alle componenti stagionali (dovute a fattori meteorologici, consuetudinari, legislativi, etc.) e, se significativi, dagli effetti di calendario, al fine di cogliere l'evoluzione congiunturale (da un mese all'altro) di un indicatore, rispetto all'evoluzione tendenziale (da un anno all'altro).

Nel leggere e analizzare questi dati va tenuto presente:

- che si tratta di dati di tipo campionario
- che si tratta di dati di stock

Ministero del lavoro e delle politiche sociali – Rapporto Comunicazioni obbligatorie

La Comunicazione obbligatoria è la comunicazione che tutti i datori di lavoro, pubblici e privati, devono obbligatoriamente trasmettere ai servizi competenti in caso di attivazione, proroga, trasformazione e cessazione di rapporti di lavoro subordinato e, in parte, parasubordinato.

Inps – Osservatorio lavoratori parasubordinati Riporta i dati relativi ai contribuenti alla Gestione Separata, il fondo pensionistico cui devono obbligatoriamente contribuire: lavoratori con collaborazione coordinata e continuativa (co. co. co.); lavoratori autonomi occasionali con reddito superiore a 5.000 euro; beneficiari di assegni di ricerca e dottorati di ricerca; amministratori locali; prestatori di lavoro occasionale accessorio (questi ultimi tuttavia sono esclusi dall'Osservatorio). L'Osservatorio classifica i lavoratori contribuenti in:

- * professionisti, se esercitano per professione abituale, anche se in modo non esclusivo, un'attività di lavoro autonomo
- * collaboratori, se l'attività è riconducibile a una collaborazione in diverse forme.

Altra classificazione utilizzata è:

- * esclusivi, coloro che – sia professionisti che collaboratori – sono iscritti in via esclusiva alla gestione perché impegnati unicamente in attività di lavoro parasubordinato e che, oltre a versare la contribuzione pensionistica, versano le aliquote aggiuntive per maternità e sostegno al reddito
- * concorrenti, coloro per i quali l'attività di collaborazione si accompagna ad altre fonti di reddito (da lavoro o da pensione).

Per queste fonti di dati la contabilità dei flussi non coincide con quella dei lavoratori perché il medesimo lavoratore può risultare, nello stesso periodo di tempo, coinvolto in una pluralità di movimenti.

Nel leggere e analizzare questi dati va quindi tenuto presente:

- che si tratta di dati di tipo amministrativo
- che si tratta di dati di flusso

