

IL MERCATO DEL LAVORO 2020

Una lettura integrata



IL MERCATO DEL LAVORO 2020

Una lettura integrata



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

Coordinamento:

Federica Pintaldi (Istat)

Vice-coordinamento:

M.Carla Congia (Istat) e Roberta Rizzi (Istat)

Hanno elaborato i dati e redatto il rapporto:

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

per l'Istat: Ciro Baldi, M.Carla Congia, Carlo Maria De Gregorio, Stefano De Santis, Francesca della Ratta-Rinaldi, Sara Gigante, Daniela Ichim, Maurizio Lucarelli, Emiliano Mandrone, Silvia Pacini, Federica Pintaldi, Maria Elena Pontecorvo, Roberta Rizzi, Alessia Sabbatini, Isabella Siciliani, Andrea Spizzichino, Mauro Tibaldi.

per l'Inps: Leda Accosta, Bruno Anastasia, Saverio Bombelli, Elisabetta Di Tommaso, Stefania Lucchini, Giulio Mattioni, Francesca Proietti.

per l'Inail: Adelina Brusco, Andrea Bucciarelli.

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

Il coordinamento editoriale, la copertina e il *layout* grafico sono a cura dell'Istat.

Attività editoriali: Nadia Mignolli (coordinamento), Marzia Albanesi, Patrizia Balzano e Alessandro Franzò.

Copertina: Maurizio Bonsignori

IL MERCATO DEL LAVORO 2020

UNA LETTURA INTEGRATA

© 2020

Istituto nazionale di statistica
Via Cesare Balbo, 16 - Roma

ISBN: 978-88-458-2040-3



Salvo diversa indicazione, tutti i contenuti pubblicati sono soggetti alla licenza Creative Commons - Attribuzione - versione 3.0. <https://creativecommons.org/licenses/by/3.0/it/>

È dunque possibile riprodurre, distribuire, trasmettere e adattare liberamente dati e analisi dell'Istituto nazionale di statistica, anche a scopi commerciali, a condizione che venga citata la fonte.

Immagini, loghi (compreso il logo dell'Istat), marchi registrati e altri contenuti di proprietà di terzi appartengono ai rispettivi proprietari e non possono essere riprodotti senza il loro consenso.

INDICE

	Pag.
Prefazione	7
Capitolo 1 – Il mercato del lavoro nel 2020: una crisi senza precedenti	9
1.1 I contraccolpi della pandemia sul contesto macroeconomico e sul mercato del lavoro della zona euro	10
1.2 Evoluzione del mercato del lavoro in Italia	12
1.2.1 La dinamica più recente	12
1.2.2 L'evoluzione trimestrale	14
1.3 Alcune caratteristiche della dinamica delle ore lavorate	18
Riferimenti bibliografici	23
Capitolo 2 – L'impatto della pandemia sul mercato del lavoro	25
2.1 L'impatto della pandemia sulla condizione occupazionale	26
2.2 L'occupazione nel 2020: l'impatto della crisi sanitaria	28
2.3 Disoccupazione e inattività nel 2020: l'impatto della crisi sanitaria	33
▶ <i>Il lavoro da remoto nell'anno della crisi</i>	36
Riferimenti bibliografici	41
Capitolo 3 – Strategie e prospettive occupazionali delle imprese a seguito della pandemia	43
3.1 Strategie delle imprese nella gestione delle risorse umane durante la pandemia	44
3.2 L'utilizzo dello <i>smart working</i> da parte delle imprese: strategia emergenziale o strutturale?	49
3.3 Profili strategici e operativi delle imprese durante la pandemia e nel primo semestre del 2021 ..	54
▶ <i>La dinamica integrata di stock e flussi occupazionali nelle imprese dei settori dell'industria e dei servizi</i>	57
Riferimenti bibliografici	63
Capitolo 4 – La dinamica delle attivazioni e delle cessazioni dei rapporti di lavoro dipendente	65
4.1 La dinamica trimestrale dei rapporti di lavoro	66
4.2 Principali caratteristiche delle attivazioni e delle cessazioni	69
4.3 L'evoluzione delle posizioni di lavoro dipendente	74
▶ <i>Gli occupati e i flussi di assunzioni e cessazioni nel settore turistico</i>	82
Riferimenti bibliografici	88

	Pag.
Capitolo 5 – Effetti della pandemia sulla continuità del lavoro	89
5.1 Introduzione	90
5.2 Gli effetti del <i>lockdown</i> sulla condizione occupazionale degli individui interessati da cessazioni contrattuali	90
5.3 L'andamento e le caratteristiche dei reingressi in occupazione nel periodo successivo al <i>lockdown</i>	95
5.4 Input di lavoro effettivo: quanto hanno lavorato gli occupati rientrati nel lavoro dipendente privato dopo la fase di <i>lockdown</i>	99
Riferimenti bibliografici	102
Capitolo 6 – Gli strumenti di sostegno al reddito e all'occupazione nel contesto della pandemia	103
6.1 Il quadro generale	104
6.2 L'esplosione della Cassa integrazione	108
6.2.1 La dinamica mensile: dall'esplosione del ricorso alla Cig all'incompleto riassorbimento	108
6.2.2 I cassintegrati: caratteristiche e incidenza sulle platee di riferimento	111
6.2.3 Intensità, durata e continuità del ricorso alla Cig	113
6.3 Rei, Rdc e Rem: evoluzione delle misure contro la povertà nel tempo della pandemia	116
Riferimenti bibliografici	121
Capitolo 7 – Lavoro e salute: infortuni sul lavoro e malattie professionali nell'ultimo quinquennio	123
7.1 Gli infortuni sul lavoro	124
7.1.1 L'andamento degli infortuni sul lavoro nel quinquennio 2015-2019	124
7.1.2 Le modalità di accadimento	124
7.1.3 Il territorio di accadimento	125
7.1.4 Le caratteristiche dell'infortunato: genere, classe di età, paese di nascita, sede e natura della lesione	126
7.1.5 Le gestioni assicurative e i principali settori di attività economica	127
7.1.6 L'incidenza infortunistica	128
7.1.7 I primi dati infortunistici dell'anno 2020	131
7.2 L'andamento delle malattie professionali nel quinquennio 2015-2019 e i primi dati del 2020	134
7.2.1 Le malattie professionali denunciate: caratteristiche e peculiarità	134
7.2.2 Le malattie professionali riconosciute: la gravità e le patologie	136
7.2.3 I lavoratori deceduti per anno di decesso: il quinquennio 2015-2019	138
7.2.4 I primi dati del 2020 e il confronto con l'anno 2019	139
Riferimenti bibliografici	141
Appendice normativa – I principali provvedimenti introdotti nel corso del 2020 per contrastare gli effetti dell'emergenza sanitaria sul mercato del lavoro	143
Glossario	157

PREFAZIONE

Questo quarto Rapporto annuale è frutto della collaborazione sviluppata nell'ambito dell'Accordo quadro tra Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Istat, Inps, Inail e Anpal, finalizzato a produrre informazioni armonizzate, complementari e coerenti sulla struttura e sulla dinamica del mercato del lavoro in Italia e a implementare un Sistema informativo statistico condiviso. L'obiettivo è valorizzare in termini informativi e analitici la ricchezza delle diverse fonti sull'occupazione – amministrative e statistiche – per rispondere alla crescente domanda di una lettura integrata del mercato del lavoro.

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

Nel quadro dell'Accordo, da dicembre 2016 viene regolarmente diffuso nei mesi di marzo, giugno, settembre e dicembre un comunicato congiunto "La Nota trimestrale sulle tendenze dell'occupazione" il cui calendario di diffusione viene rilasciato anticipatamente ai media. Inoltre, da gennaio 2018 è previsto il coordinamento tra tutte le istituzioni coinvolte dei calendari di diffusione delle comunicazioni periodiche congiunturali sui temi del lavoro.

Per il coordinamento e lo sviluppo di tutte le attività sono stati costituiti un Comitato d'Indirizzo, composto da due membri per ciascuna istituzione, e un Gruppo di lavoro tecnico coordinato dall'Istat. Questo Rapporto è frutto del lavoro congiunto di entrambi i gruppi e documenta i risultati delle attività di sperimentazione dell'integrazione delle fonti amministrative e statistiche. Gli approfondimenti intendono fornire una base empirica e analitica utile allo sviluppo del dibattito pubblico su temi rilevanti inerenti il lavoro. Le analisi proposte, basate sull'utilizzo congiunto dei dati provenienti dalle istituzioni coinvolte, offrono un'interessante chiave di lettura del mercato del lavoro italiano, mostrando come l'integrazione delle informazioni, statistiche e amministrative, possa rappresentare un importante strumento per gli utilizzatori e i policy makers.

CAPITOLO 1

IL MERCATO DEL LAVORO NEL 2020: UNA CRISI SENZA PRECEDENTI¹

I dati macroeconomici mostrano i caratteri straordinari e pervasivi degli shock indotti nel 2020 dalla pandemia e dalle necessarie misure di contrasto, manifestatisi dopo una fase di progressivo rallentamento della crescita. La natura selettiva delle misure di contenimento e gli ammortizzatori sociali messi rapidamente in campo, con un generale allentamento dei vincoli di bilancio (non solo nell'Ue), hanno rappresentato un elemento di grande novità e caratterizzato profondamente le reazioni registrate sul mercato del lavoro. A ciò si aggiunge la sequenza ravvicinata e di diversa intensità delle misure adottate, condizionate al rapido succedersi delle varie fasi della pandemia: avvio e acuirsi della crisi nel primo semestre, rimbalzo significativo ma parziale nel terzo trimestre, nuova possibile compressione delle attività di fronte alla nuova fase pandemica avviatasi a metà ottobre.

Le stime mensili degli occupati indicano una sostanziale stagnazione nei primi due mesi del 2020, una forte caduta soprattutto a marzo e aprile, segni di ripresa a partire da luglio e ancora presenti a novembre, benché deboli, dovuti probabilmente alla forma più leggera delle misure di *lockdown*, agli interventi a sostegno delle attività economiche e, più in generale, al dispiegarsi di processi di apprendimento e adattamento. La perdita di occupazione registrata tra febbraio e giugno 2020 (-542 mila unità) è stata per metà recuperata tra luglio e novembre con un bilancio complessivo di 300 mila occupati in meno rispetto a febbraio; le flessioni si sono concentrate soprattutto tra i dipendenti a termine e, in misura inferiore, tra gli indipendenti, a fronte di un incremento dello stock di dipendenti a tempo indeterminato. Questo provvisorio bilancio risente della natura dei provvedimenti di sostegno dell'occupazione, con la presenza di un'ampia gamma di ammortizzatori sociali, scaricandosi di più sulle ore lavorate, che hanno svolto un ruolo di "spugna" sui livelli di occupazione: si tratta di un elemento distintivo che, insieme al carattere intenso e di brevissimo periodo del ciclo pandemico, rende decisamente straordinaria questa fase congiunturale.

Nel nostro Paese, e in buona parte dei paesi europei, gli effetti della crisi sulla dinamica delle ore lavorate sono stati determinati principalmente dalla riduzione delle ore effettivamente lavorate pro capite e dagli occupati assenti dal lavoro. Questi si sono combinati con specifici effetti settoriali e di filiera (conseguenza diretta e indiretta delle misure di contenimento) e con le caratteristiche del tessuto economico italiano: elevato peso ed eterogeneità dei lavoratori indipendenti, prevalenza di imprese di piccole dimensioni e a conduzione familiare, concentrazione in settori dei servizi che hanno risentito di più delle restrizioni alla mobilità imposte dalla crisi del COVID-19, elevate ore lavorate pro capite, informalità, difficoltà di accesso al lavoro per giovani e donne, un ridotto tasso di occupazione, una intrinseca rigidità e fragilità.

Anche nella breve fase di ripresa del terzo trimestre l'elemento critico costante, che affiora insistente oltre gli effetti "spugna", è rappresentato dalla base occupazionale che il nostro tessuto produttivo ha finora avuto molte difficoltà a saper rigenerare. L'elemento di novità associato allo shock pandemico, costituito essenzialmente dalla funzione osmotica delle ore lavorate, non identifica comunque solo nuove e imprevedute criticità ma offre anche occasioni di innovazione necessarie a gestire la post-pandemia, anche attraverso una migliore distribuzione dell'occupazione e delle ore lavorate.

1 Il capitolo è stato redatto da Carlo Maria De Gregorio, Maurizio Lucarelli, Isabella Siciliani e Andrea Spizzichino.

1.1 I contraccolpi della pandemia sul contesto macroeconomico e sul mercato del lavoro della zona euro

La crisi sociale ed economica innestatasi per effetto delle misure di contenimento della pandemia da COVID-19 ha fortemente caratterizzato l'evoluzione più recente del Pil e dell'occupazione a livello mondiale, sebbene con tempistiche e intensità diverse nei vari paesi. In generale si è assistito a un crollo dell'attività economica nel secondo trimestre 2020 a seguito dei provvedimenti di contrasto alla pandemia, seguito da una ripresa in termini congiunturali nel trimestre successivo.

Nel secondo trimestre 2020 il commercio internazionale di merci ha subito una riduzione del 12,5%, seguita tuttavia già a giugno da un primo segnale di inversione di tendenza (+7,6 rispetto a maggio)². Nell'area euro, il Pil ha mostrato una contrazione senza precedenti³ dell'11,7% rispetto a tre mesi prima⁴ (Tavola 1.1), associato a un drastico calo della spesa per consumi (-12,4%) e ancora più pesante delle esportazioni (-18,9%), delle importazioni (-18,2%) e degli investimenti fissi lordi (-16%). I primi segni evidenti dei contraccolpi sui livelli di attività si erano tuttavia manifestati già nel primo trimestre, sebbene in misura molto più contenuta (-3,7% rispetto al quarto trimestre 2019): ciò per effetto dell'introduzione a partire da marzo delle prime misure di riduzione della mobilità e chiusura di settori non essenziali in alcune aree. La riduzione che ha avuto luogo nel secondo trimestre 2020, sebbene generalizzata, ha registrato intensità diverse nei vari paesi, con il Pil della Germania che ha subito un peggioramento del 9,8%, meno intenso di quello misurato in Italia (-13%) e in Francia (-13,8%), e soprattutto rispetto alla Spagna (-17,8%), dove si è registrato il peggior calo tra i paesi dell'area euro. Anche nelle principali economie del mondo si è assistito ad analoghi andamenti. Nel secondo trimestre 2020 negli Usa il Pil destagionalizzato è diminuito del 9% rispetto al trimestre precedente, dopo una contrazione dell'1,3% nel primo trimestre. In Cina il ciclo di breve periodo indotto dalla pandemia ha agito per ovvi motivi con alcuni mesi di anticipo, sia nella fase di caduta sia in quella di successivo rimbalzo: già nel primo trimestre 2020 si è infatti avuto un calo del 10% del Pil rispetto all'ultimo trimestre 2019 (che aveva registrato una variazione congiunturale positiva del +1,6%), mentre il secondo trimestre 2020 è stato segnato da una crescita dell'11,7%.

Nell'area euro nel corso del terzo trimestre 2020, in corrispondenza dell'allentamento delle misure di chiusura settoriali, si è avuto un rimbalzo del Pil destagionalizzato, che è aumentato del 12,5% rispetto al secondo trimestre. La Francia (+18,7%), la Spagna (+16,7%) e l'Italia (+15,9%) hanno registrato i miglioramenti più marcati, mentre la Germania si è posizionata sul +8,5%. Negli Usa nello stesso periodo la variazione congiunturale è stata di +7,4%. La Cina ha continuato a crescere, sebbene rallentando il ritmo (+2,7%).

Questo deciso cambio di rotta non ha tuttavia permesso di recuperare quanto perso nella prima parte dell'anno: rispetto allo stesso trimestre dell'anno precedente nel terzo trimestre 2020, il Pil dell'area euro è ancora inferiore del 4,3%. Tra i grandi paesi dell'area euro, la contrazione tendenziale è meno marcata in Francia (-3,9%) e in Germania (-4,0%) rispetto a quanto si è verificato in Italia (-5%) e in Spagna (-8,7%). Il Pil statunitense mostra ancora nel terzo trimestre un calo tendenziale del -2,9%, mentre quello della Cina fa eccezione evidenziando una crescita del 4,9%.

Allo stesso tempo, nell'area euro le ore lavorate hanno registrato una diminuzione congiunturale del 13,6% nel secondo trimestre 2020 e un rimbalzo del 14,8% nel terzo trimestre, un recupero tuttavia non sufficiente a

2 ISTAT, IFO Institute, KOF Swiss Economic Institute, Pil dell'Eurozona in ripresa, *Comunicato Euro-Zone Economic Outlook*, 29 settembre 2020.

3 È il più forte calo registrato dal 1995, anno di partenza della serie dei dati.

4 EUROSTAT, GDP main aggregates and employment estimates for the third quarter of 2020, *newsrelease euroindicators n.178/2020 - 8 December 2020*.

ripristinare i valori precedenti la crisi pandemica: infatti la variazione rispetto al terzo trimestre 2019 rimane in ogni caso negativa (-4,5%).

Coerentemente con l'andamento del Pil e delle ore lavorate ma con minore intensità, nell'area euro nel secondo trimestre 2020 l'occupazione interna (misurata nell'ambito delle stime dei conti nazionali) è diminuita del 3% rispetto al trimestre precedente e ha manifestato una inversione nel terzo trimestre (+1%). La variazione tendenziale del terzo trimestre rimane in ogni caso negativa (-2,3%) anche se in misura meno sfavorevole rispetto al -3,1% registrato nel secondo trimestre.

Tavola 1.1 Tassi di variazione del Pil, ore lavorate e occupati interni per paese. IV trimestre 2019-III trimestre 2020 (dati destagionalizzati, variazioni percentuali)

Paesi	Rispetto a trimestre precedente				Rispetto a stesso trimestre dell'anno precedente			
	T4-2019	T1-2020	T2-2020	T3-2020	T4-2019	T1-2020	T2-2020	T3-2020
	PIL							
Area euro	0,1	-3,7	-11,7	12,5	1,0	-3,2	-14,7	-4,3
Italia	-0,3	-5,5	-13,0	15,9	0,1	-5,6	-18,0	-5,0
Germania	0,0	-1,9	-9,8	8,5	0,4	-2,1	-11,2	-4,0
Francia	-0,2	-5,9	-13,8	18,7	0,8	-5,7	-18,9	-3,9
Spagna	0,4	-5,2	-17,8	16,7	1,7	-4,2	-21,5	-8,7
	ORE LAVORATE							
Area euro	0,0	-3,8	-13,6	14,8	0,6	-3,4	-17,2	-4,5
Italia	-0,7	-7,7	-15,1	21,0	0,1	-7,4	-22,1	-5,2
Germania	-0,4	-1,6	-7,2	5,4	-0,3	-1,6	-8,9	-4,0
Francia	0,0	-4,3	-17,1	20,6	0,8	-3,1	-20,3	-4,3
Spagna	0,6	-4,5	-21,7	24,7	1,8	-4,3	-24,7	-6,5
	OCCUPATI							
Area euro	0,2	-0,3	-3,0	1,0	1,1	0,4	-3,1	-2,3
Italia	-0,4	-0,5	-2,4	0,9	0,5	-0,1	-3,7	-2,4
Germania	0,1	0,0	-1,4	-0,1	0,6	0,3	-1,3	-1,4
Francia	0,2	-0,3	-2,9	1,3	1,1	0,5	-3,3	-2,6
Spagna	0,7	-1,0	-7,5	3,1	2,1	0,2	-7,6	-5,0

Fonte: Eurostat, Quarterly national accounts

Nel nostro Paese, che alla fine del 2019 manifestava già una dinamica occupazionale di breve periodo modesta rispetto alla media della zona euro, l'impatto congiunturale determinato dalla crisi pandemica è stato sostanzialmente in linea con quello degli altri partner europei: l'occupazione interna è diminuita del 2,4% nel secondo trimestre 2020 rispetto al precedente per poi risalire dello 0,9% nel trimestre successivo; rispetto agli analoghi trimestri del 2019 le variazioni tendenziali sono state -3,7% e -2,4% rispettivamente per il secondo e il terzo trimestre. Ciò che distingue il caso italiano è senz'altro l'avvio precoce già dal primo trimestre della caduta congiunturale delle ore lavorate, accompagnata dalla successiva più drastica riduzione determinatasi nel secondo trimestre (-15,1%), piuttosto in linea con quella degli altri paesi. Il successivo rimbalzo nel terzo trimestre (+21%) non è stato tuttavia sufficiente a colmare il divario rispetto al corrispondente periodo dell'anno precedente (-5,2%).

Nel complesso, dunque, le misure di policy messe in campo per fronteggiare gli effetti della pandemia hanno sicuramente mitigato l'impatto negativo sull'occupazione, scaricandone i contraccolpi sulle ore lavorate, la cui riduzione è stata senz'altro molto più pronunciata. Nella zona euro come in Italia gli effetti negativi sulle ore lavorate indotti dalla crisi pandemica sono peraltro senza precedenti: nei primi tre trimestri del 2020 nella zona euro la riduzione complessiva delle ore lavorate rispetto ai primi nove mesi del 2019 è stata pari in termini assoluti quasi al doppio di quella registrata in tutto il 2009 rispetto al 2008 (nel primo anno dunque della "grande recessione" del nuovo secolo), e in Italia circa 2,5 volte più ampia.

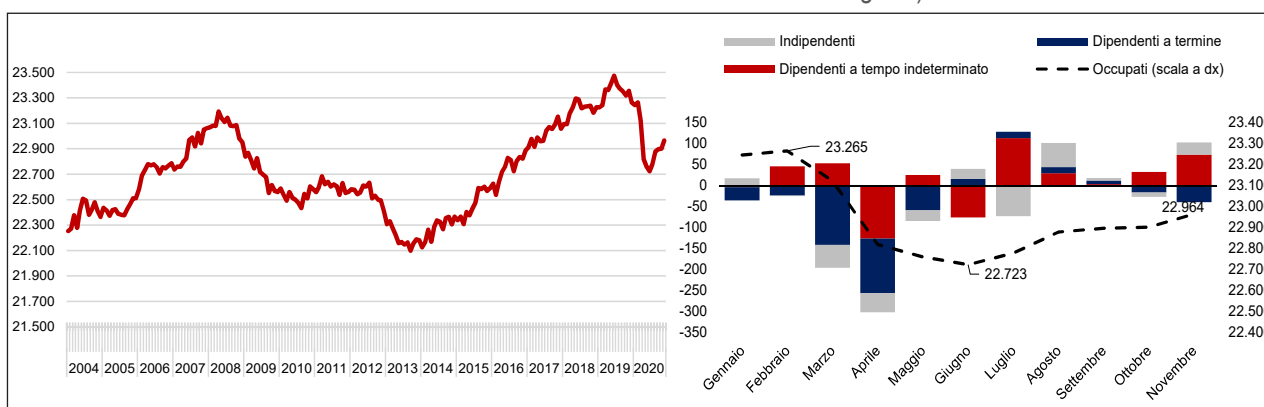
1.2 Evoluzione del mercato del lavoro in Italia

1.2.1 La dinamica più recente

Secondo le stime ottenute tramite la Rilevazione sulle forze di lavoro, riferite alla popolazione residente, nel mese di novembre 2020 è proseguita la lenta ripresa dell'occupazione iniziata a giugno, dopo lo shock indotto dalla pandemia a partire dal mese di marzo (Figura 1.1). L'aumento di novembre (+63 mila unità, per un totale di 22 milioni 964 mila occupati) segue la stabilità di ottobre e gli aumenti di settembre e agosto; quest'ultimo il più marcato con circa 100 mila occupati in più. Da giugno a novembre sono stati recuperati 241 mila occupati, poco meno della metà della perdita innescata dalla pandemia, con un bilancio complessivo di 300 mila occupati in meno rispetto a febbraio. Si tratta di un recupero concentrato sui dipendenti a tempo indeterminato e – soprattutto a novembre – sugli indipendenti (che rispetto a febbraio continuano comunque a registrare -92 mila lavoratori) mentre continua a perdere terreno l'occupazione dipendente a tempo determinato, sulla quale si era scaricata più della metà della perdita di occupazione osservata tra marzo e giugno: tra febbraio e novembre i lavoratori dipendenti a tempo determinato sono diminuiti di 332 mila unità (Figura 1.2).

Figura 1.1 Numero di occupati.
Gennaio 2004 - novembre 2020
(dati destagionalizzati, valori assoluti in migliaia)

Figura 1.2 Numero di occupati (dx) e variazione mensile per carattere dell'occupazione (sx). Anno 2020
(dati destagionalizzati, valori assoluti in migliaia)



Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

Il calo critico dell'occupazione ha avuto avvio già a partire dal mese di marzo, con 143 mila unità in meno rispetto a febbraio, che rimane il mese del 2020 con il valore dell'occupazione più elevato (23 milioni e 265 mila occupati). La perdita di occupazione a marzo ha riguardato quasi esclusivamente i lavoratori dipendenti a termine (-141 mila) e gli indipendenti (-54 mila) mentre i lavoratori dipendenti a tempo indeterminato continuavano ancora a registrare un lieve aumento. Ad aprile il calo degli occupati si fa più pesante (-302 mila) e interessa anche i dipendenti a tempo indeterminato che spiegano oltre il 40% di tale decremento. L'occupazione diminuisce fino a giugno, mese in cui si raggiunge il valore minimo (22 milioni e 723 mila occupati).

L'inversione di tendenza a partire da luglio interessa in primo luogo i lavoratori dipendenti, e gli indipendenti a partire da agosto. Più contenute le variazioni rilevate nei mesi di settembre e ottobre, seguite da una ripresa dell'occupazione a novembre (+63 mila), mese che vede in ogni caso una contrazione del lavoro dipendente

a termine (-40 mila). Nonostante il recupero nella seconda parte dell'anno, si rimane ancora distanti dai livelli occupazionali precedenti la diffusione pandemica.

La dinamica mensile dell'occupazione trova del resto conferma nell'evoluzione dei flussi delle attivazioni e cessazioni contrattuali registrati nelle Comunicazioni obbligatorie⁵ con riferimento alle posizioni lavorative dipendenti. Il saldo di questi flussi mostra infatti una crescita tendenziale fino a marzo (mese nel quale si manifesta tuttavia un brusco rallentamento), diviene negativo a partire da aprile per poi aggravarsi ulteriormente fino a metà giugno. Nel mese di luglio si assiste a un'attenuazione del saldo negativo, che ad agosto torna positivo, mantenendo tale tendenza fino a novembre (Figura 1.3).

Figura 1.3 Variazioni tendenziali dei saldi annualizzati di attivazioni e cessazioni delle posizioni lavorative dipendenti per tipologia di contratto. Anni 2019-2020 (valori assoluti in migliaia)

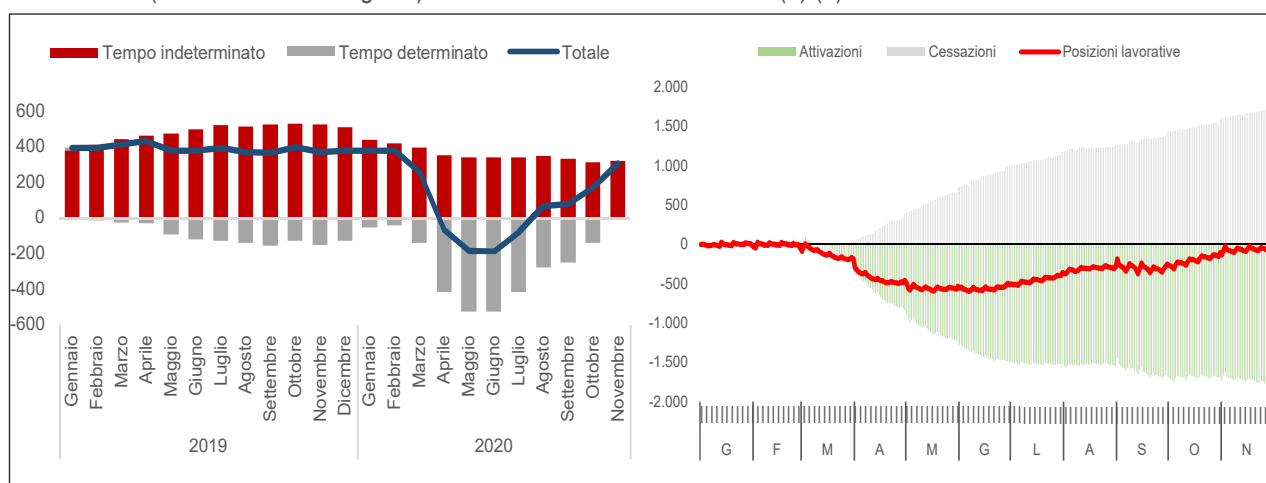


Figura 1.4 Variazioni tendenziali dei flussi giornalieri cumulati di attivazioni e cessazioni delle posizioni lavorative dipendenti. Gennaio-novembre 2020 (valori assoluti in migliaia) (a) (b)

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

(a) Il segno della differenza delle cessazioni nei due periodi è invertito in quanto va interpretato come contributo alla variazione.

(b) Le trasformazioni a tempo indeterminato sono aggiunte alle attivazioni dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato e alle cessazioni dei rapporti di lavoro a tempo determinato.

Il dettaglio dei contributi giornalieri cumulati alla variazione delle posizioni lavorative dipendenti, tra i primi undici mesi del 2020 e il corrispondente periodo del 2019, evidenzia come alla iniziale stabilità a gennaio e febbraio segua una progressiva perdita di posizioni lavorative dall'inizio del mese di marzo, con un picco negativo di oltre 500 mila posizioni in meno nei mesi di maggio e giugno, e un successivo recupero tra luglio e settembre che si accentua nei mesi di ottobre e novembre (Figura 1.4). Al 30 novembre si registrano circa 51 mila posizioni lavorative in meno rispetto ai primi undici mesi del 2019.

Questa dinamica è determinata da un peggioramento del saldo tra attivazioni e cessazioni: ambedue queste grandezze mostrano una decisa riduzione, ma la diminuzione tendenziale delle prime è stata di entità superiore al calo delle seconde. La contrazione rispetto all'anno precedente delle nuove attivazioni è attribui-

5 Le Comunicazioni Obbligatorie (Sistema informativo SISCO del Ministero del lavoro) sono le comunicazioni che tutti i datori di lavoro, pubblici e privati, devono obbligatoriamente trasmettere ai servizi competenti in caso di attivazione, proroga, trasformazione e cessazione di rapporti di lavoro subordinato, associato, di tirocini e di altre esperienze professionali previste dalla normativa vigente (art. 4-bis del D.Lgs. n. 181/2000 e s.m.i.). Esse coprono, quindi, il lavoro dipendente e di tipo parasubordinato regolare, con riferimento ai settori di attività economica da A a U della classificazione 'Ateco2007'. È escluso il lavoro in somministrazione e parzialmente il settore marittimo. Sono altresì escluse le figure apicali, quali presidenti e amministratori delegati.

le ai mancati avvii di contratti di breve periodo e al mancato rinnovo dei contratti a tempo determinato scaduti. Infatti, se fino alla seconda decade di febbraio le variazioni delle posizioni lavorative a tempo indeterminato e determinato erano simili, a partire dall'inizio di marzo, gli andamenti si differenziano in misura rilevante, con una accentuata contrazione delle posizioni a tempo determinato. Dalla fine di marzo le cessazioni diminuiscono progressivamente, presumibilmente per il blocco dei licenziamenti ma anche per i rapporti di breve durata non attivati nel periodo precedente. Al 30 novembre le 51 mila posizioni in meno rispetto alla stessa data del 2019 sono il risultato di una diminuzione di 1 milione 794 mila attivazioni di contratti (di cui 1 milione e 321 per posizioni a tempo determinato) e di un decremento più contenuto delle cessazioni pari a 1 milione e 744 mila (di cui 1 milione e 385 per posizioni a tempo determinato).

1.2.2 L'evoluzione trimestrale

Il forte calo dell'occupazione registrato nel secondo trimestre 2020 (-454 mila unità rispetto al primo trimestre 2020 e -841 mila rispetto al secondo trimestre 2019) si associa alla riduzione della disoccupazione – sia tendenziale (-25,4%, pari a -647 mila unità) sia congiunturale (-10,7% pari a -251 mila unità) – e al forte incremento degli inattivi (+10,0% pari a 1 milione e 310 mila unità rispetto all'anno precedente e +5,1% pari a 681 mila unità rispetto al trimestre precedente). Tali andamenti indicano che l'acuirsi dell'emergenza sanitaria e la conseguente introduzione delle limitazioni agli spostamenti e delle chiusure settoriali hanno sfavorito anche le azioni di ricerca attiva di lavoro (vedi Capitolo 2). A tali tendenze corrispondono il calo tendenziale e congiunturale del tasso di occupazione dei 15-64enni (rispettivamente -1,9 e -1,1 punti percentuali), la diminuzione del tasso di disoccupazione (-2,0 e -0,7 punti) e l'aumento di quello di inattività dei 15-64enni (+3,6 e +1,8 punti). Al netto degli effetti stagionali, il tasso di occupazione per la classe 15-64 anni si porta al 57,7%, il valore più basso dal quarto trimestre 2016; il tasso di disoccupazione scende all'8,4% (il valore più basso dal secondo trimestre 2011).

Le categorie più penalizzate dall'emergenza sanitaria sono state quelle già in precedenza caratterizzate da situazioni di svantaggio (Tavola 1.2): nel secondo trimestre 2020 le riduzioni congiunturali del tasso di occupazione sono più marcate per i giovani 15-34enni (-2,0 punti), le donne (-1,2 punti) e i residenti del Mezzogiorno (-1,4 punti). Il tasso di disoccupazione è invece sceso di più, a seguito delle mancate azioni di ricerca attiva di lavoro, tra i residenti nelle regioni del Centro (-1,7 punti), le donne (-1,1 punti) e tra le classi di età più mature dei 50enni o più (-0,8 punti).

Nonostante la ripresa dell'occupazione nel terzo trimestre del 2020 (+56 mila occupati, +0,2%, rispetto al trimestre precedente), gli occupati sono ancora circa 622 mila in meno (-2,6%) rispetto al terzo trimestre del 2019. Il numero dei disoccupati cresce anch'esso, sia in termini congiunturali (+388 mila, +18,5%) che tendenziali (+202 mila, +8,6%) mentre il numero degli inattivi, pari a 13 milioni 640 mila unità, si contrae rispetto al trimestre precedente (-494 mila, -3,5%) e rallenta la crescita in termini tendenziali (+265 mila, +2%).

L'insieme di questi andamenti ha determinato l'aumento congiunturale e il calo tendenziale del tasso di occupazione (rispettivamente +0,2 e -1,4 punti percentuali), la crescita congiunturale e tendenziale del tasso di disoccupazione (+1,4 e +0,9 punti percentuali), e la riduzione congiunturale di quello di inattività (-1,2 punti) che è ancora in aumento nel confronto tendenziale (+0,8 punti).

Rispetto al secondo trimestre 2020, il recupero più sostenuto del tasso di occupazione interessa la classe di età intermedia dei 35-49enni (+0,7 punti) e i residenti nelle regioni del Mezzogiorno (+0,6 punti). L'aumento del tasso di disoccupazione è più forte per i giovani (+2,8 punti), per le donne (+1,7 punti), per i residenti del Centro (+2,6 punti) e del Mezzogiorno (+1,9 punti). Nel confronto con i dati del terzo trimestre 2019, sono le donne, i giovani (15-34 anni)

e i residenti nelle regioni del Centro che subiscono le riduzioni più intense del tasso di occupazione (-1,5, -2,3 e -2,3 punti rispettivamente) e il peggioramento più marcato del tasso di disoccupazione (+1,3, +2,6 e +1,9).

Tavola 1.2 Tassi di occupazione, di disoccupazione e di inattività per classe di età, sesso e ripartizione geografica. I-III 2020 (dati destagionalizzati; valori percentuali e variazioni in punti percentuali)

Caratteristiche della popolazione	Tasso di occupazione 15-64 anni				Tasso di disoccupazione				Tasso di inattività 15-64 anni			
	Valori T3 2020	Variazioni congiunturali			Valori T3 2020	Variazioni congiunturali			Valori T3 2020	Variazioni congiunturali		
		T1-2020	T2-2020	T3-2020		T1-2020	T2-2020	T3-2020		T1-2020	T2-2020	T3-2020
Totale	57,9	-0,2	-1,1	0,2	9,8	-0,3	-0,7	1,4	35,7	0,5	1,8	-1,2
CLASSE DI ETÀ'												
15-34 anni	39,6	-0,4	-2,0	0,3	19,1	-0,5	-0,7	2,8	51,1	0,7	2,8	-2,0
35-49 anni	73,0	-0,2	-1,4	0,7	8,2	-0,3	-0,5	0,9	20,5	0,4	2,0	-1,5
50 anni e oltre (a)	60,6	-0,1	0,0	-0,3	5,5	-0,2	-0,8	0,9	35,6	0,2	0,6	-0,3
SESSO												
Maschi	67,0	-0,2	-1,1	0,2	9,0	-0,3	-0,5	1,2	26,2	0,5	2,0	-1,3
Femmine	48,8	-0,2	-1,2	0,2	11,0	-0,3	-1,1	1,7	45,1	0,5	1,6	-1,2
RIPARTIZIONE GEOGRAFICA												
Nord	66,5	-0,4	-1,1	0,2	6,2	-0,1	0,0	0,5	29,0	0,5	1,1	-0,6
Centro	62,2	-0,1	-1,0	-0,3	9,0	-0,1	-1,7	2,6	31,5	0,2	2,3	-1,7
Mezzogiorno	44,0	-0,1	-1,4	0,6	16,9	-0,7	-1,2	1,9	46,8	0,6	2,4	-1,9

Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

(a) per i tassi di occupazione e di inattività la classe di età è 50-64 anni.

Le stime trimestrali relative ai conti nazionali riflettono parimenti una dinamica congiunturale senza precedenti, con una iniziale caduta degli indicatori nel primo trimestre 2020, una sua impennata nel secondo trimestre e un successivo parziale recupero nel terzo trimestre (Tavola 1.3). Nei primi tre trimestri del 2020, le perturbazioni più evidenti riguardano gli aggregati relativi al valore aggiunto, alle Ula e alle ore lavorate, rispetto ai quali è stata decisamente più contenuta la dinamica delle posizioni lavorative: le Ula in particolare evidenziano una dinamica negativa meno marcata rispetto alle ore lavorate, segno evidente di effetti di composizione settoriali e dimensionali non marginali. Decisamente accentuata è stata invece la dinamica negativa delle ore lavorate pro capite, soprattutto per quanto riguarda le posizioni lavorative indipendenti.

Alla fine del terzo trimestre le ore lavorate sono la componente che ha recuperato meno rispetto ai livelli pre-Covid, avendo compiuto a ritroso solo metà della strada rispetto alle posizioni lavorative e alle ore pro capite. Nella media dei primi tre trimestri del 2020 sono andate perdute 623 mila posizioni lavorative e 3,9 miliardi di ore lavorate rispetto all'analogo periodo del 2019 (Tavola 1.4). Nel terzo trimestre 2020 mancano ancora all'appello circa 647 milioni di ore lavorate e 770 mila posizioni lavorative per tornare ai livelli del terzo trimestre 2019.

Tavola 1.3 Indicatori trimestrali del valore aggiunto e dell'input di lavoro. IV 2018-III 2020 (dati destagionalizzati; valori assoluti e percentuali)

Indicatori	T4-2018	T1-2019	T2-2019	T3-2019	T4-2019	T1-2020	T2-2020	T3-2020
	Variazioni tendenziali (rispetto allo stesso trimestre dell'anno precedente)							
Valore aggiunto	0,1	0,3	0,3	0,4	0,0	-5,6	-18,1	-5,0
Occupati	0,7	0,5	0,5	0,6	0,5	-0,2	-3,6	-2,5
ULA	0,4	0,3	0,0	0,1	0,3	-5,6	-19,5	-4,7
Posizioni lavorative	0,6	0,5	0,3	0,5	0,5	-0,2	-3,6	-2,7
Dipendenti	0,8	0,5	0,7	0,9	0,7	0,1	-3,6	-2,2
Indipendenti	-0,1	0,6	-0,5	-0,7	-0,1	-0,8	-3,6	-3,8
Ore lavorate	-0,3	1,1	-0,3	0,2	0,0	-8,1	-22,0	-5,9
Dipendenti	0,3	1,0	0,4	0,4	0,1	-6,4	-18,8	-5,2
Indipendenti	-1,7	1,3	-1,7	-0,1	-0,2	-12,1	-29,6	-7,7
	Ore lavorate per posizione lavorativa							
Totale posizioni lavorative	377	378	375	377	375	348	304	365
Dipendenti	377	378	376	376	375	354	316	365
Indipendenti	376	379	373	379	375	335	272	364

Fonte: Istat, Conti nazionali trimestrali

Ancora molto inferiore è la componente relativa alle ore lavorate dagli indipendenti, la quale spiega oltre il 40% della riduzione del monte ore complessivo nei primi tre trimestri: si tratta di una quota significativamente superiore all'incidenza sul totale delle ore lavorate di queste posizioni nel corso del 2019 (meno del 30%). Un dato analogo si riscontra del resto con riferimento alle posizioni lavorative, dal momento che il deficit delle posizioni indipendenti è particolarmente evidente alla fine del periodo: al termine del terzo trimestre il 42% delle posizioni perse rispetto all'analogo periodo del 2019 sono posizioni indipendenti.

Tavola 1.4 Ore lavorate e posizioni lavorative per posizione nella professione. Primi tre trimestri 2019-2020
(dati destagionalizzati; valori assoluti e percentuali)

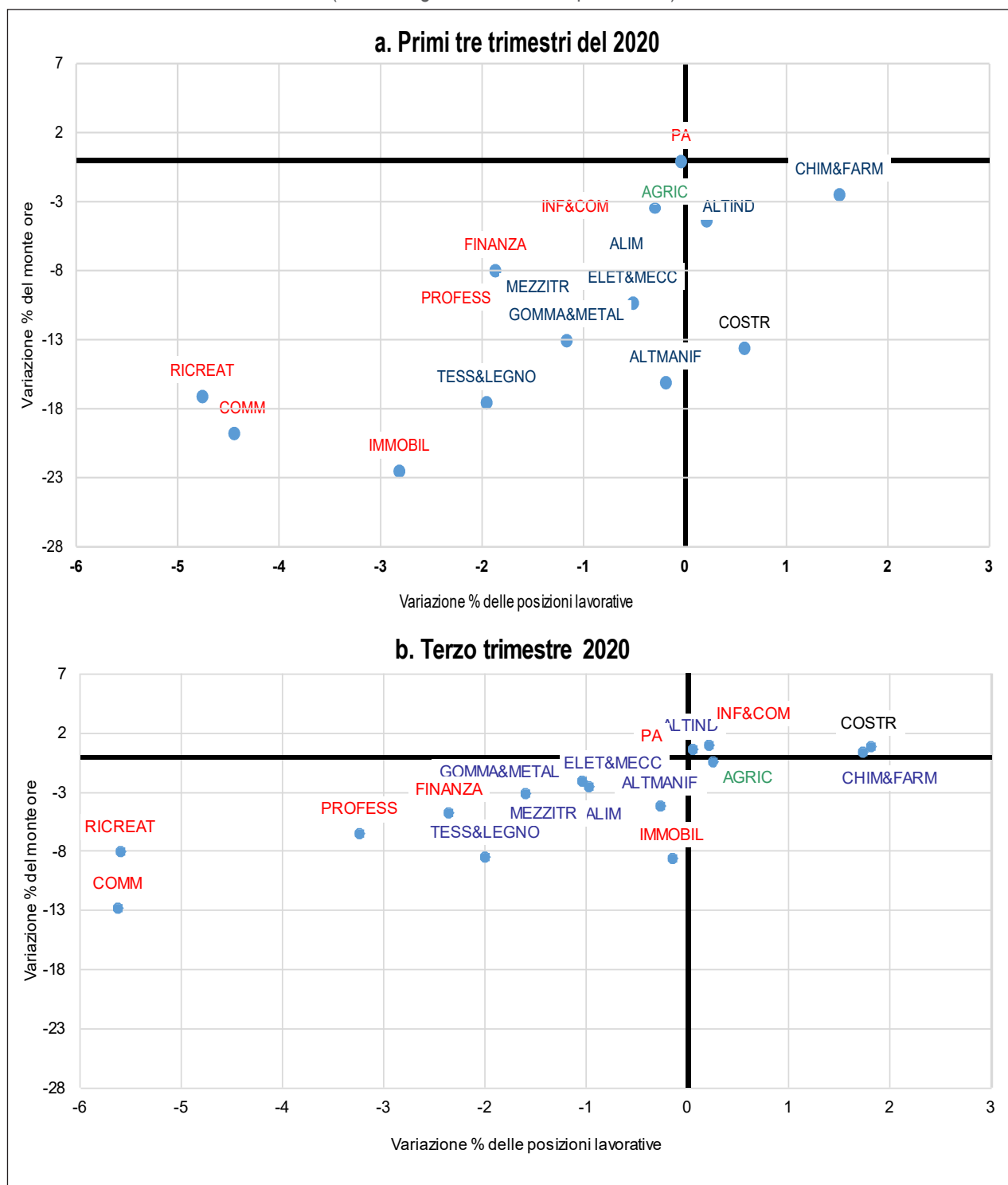
Occupati	Primi tre trimestri				Terzo trimestre			
	2019	2020	Variazione 2019-2020		2019	2020	Variazione 2019-2020	
			Ass.	%			Ass.	%
Posizioni lavorative (migl.)								
Totale	29.040	28.417	-623	-2,1	29.077	28.306	-772	-2,7
Dipendenti	20.485	20.094	-391	-1,9	20.521	20.075	-446	-2,2
Indipendenti	8.555	8.323	-232	-2,7	8.557	8.231	-326	-3,8
Ore lavorate (mln)								
Totale	32.825	28.896	-3.929	-12,0	10.966	10.318	-647	-5,9
Dipendenti	23.146	20.805	-2.341	-10,1	7.719	7.321	-398	-5,2
Indipendenti	9.679	8.091	-1.588	-16,4	3.247	2.998	-249	-7,7
Ore lavorate pro capite per trimestre								
Totale	377	339	-38	-10,0	377	365	-13	-3,3
Dipendenti	377	345	-32	-8,4	376	365	-11	-3,0
Indipendenti	377	324	-53	-14,1	379	364	-15	-4,0

Fonte: Istat, Conti nazionali trimestrali

Nei primi due trimestri 2020 l'andamento delle posizioni lavorative dipendenti e indipendenti è stato sostanzialmente analogo (-3% e -3,3% rispettivamente). Viceversa il monte ore e i livelli pro capite, che pure sono scesi quasi del 20% per le posizioni dipendenti, per gli indipendenti si sono ridotte del 30%. Nella fase di recupero del terzo trimestre, pur in presenza di un parziale ripristino congiunturale dei livelli di ore pro capite, le posizioni lavorative indipendenti hanno continuato a ridursi. Nel caso delle posizioni dipendenti invece le ore pro capite e le posizioni lavorative hanno ambedue segnato un recupero.

Se si considera l'insieme dei primi tre trimestri del 2020, quasi tutte le branche di attività economica hanno risentito dei contraccolpi della crisi legata all'emergenza pandemica (Figura 1.5a). Solo la pubblica amministrazione (dove le posizioni sono rimaste pressoché invariate), le attività della chimica e farmaceutica (dove si è registrata una crescita delle posizioni lavorative) e le costruzioni (dove l'aumento delle posizioni lavorative è stato però accompagnato da una cospicua riduzione del monte ore) non hanno mostrato una contrazione di tutti i principali indicatori relativi all'input di lavoro. La circostanza è particolarmente evidente per il complesso dei servizi del commercio e dei pubblici esercizi, per il complesso dei servizi alla famiglia (fra cui quelli ricreativi, domestici) e immobiliari, e per il comparto del tessile-abbigliamento, che mostrano la maggiore contrazione di ore e posizioni lavorative; in posizione intermedia si collocano i servizi finanziari e professionali. In generale, mentre nei settori dei servizi le ripercussioni sulle ore lavorate si sono associate a una contrazione delle posizioni lavorative, nelle branche della manifattura l'effetto sulle posizioni lavorative è stato relativamente meno intenso (anche per un più intenso ricorso alla Cassa integrazione). Il resto dell'industria in senso stretto manifesta solo la significativa contrazione delle ore lavorate, assumendo una posizione leggermente migliore rispetto al comparto agricolo e ai servizi di informazione e comunicazione.

Figura 1.5 Branche di attività economica classificate in base alle variazioni tendenziali delle posizioni lavorative e del monte ore (dati destagionalizzati; valori percentuali)



Fonte: Istat, Conti nazionali trimestrali

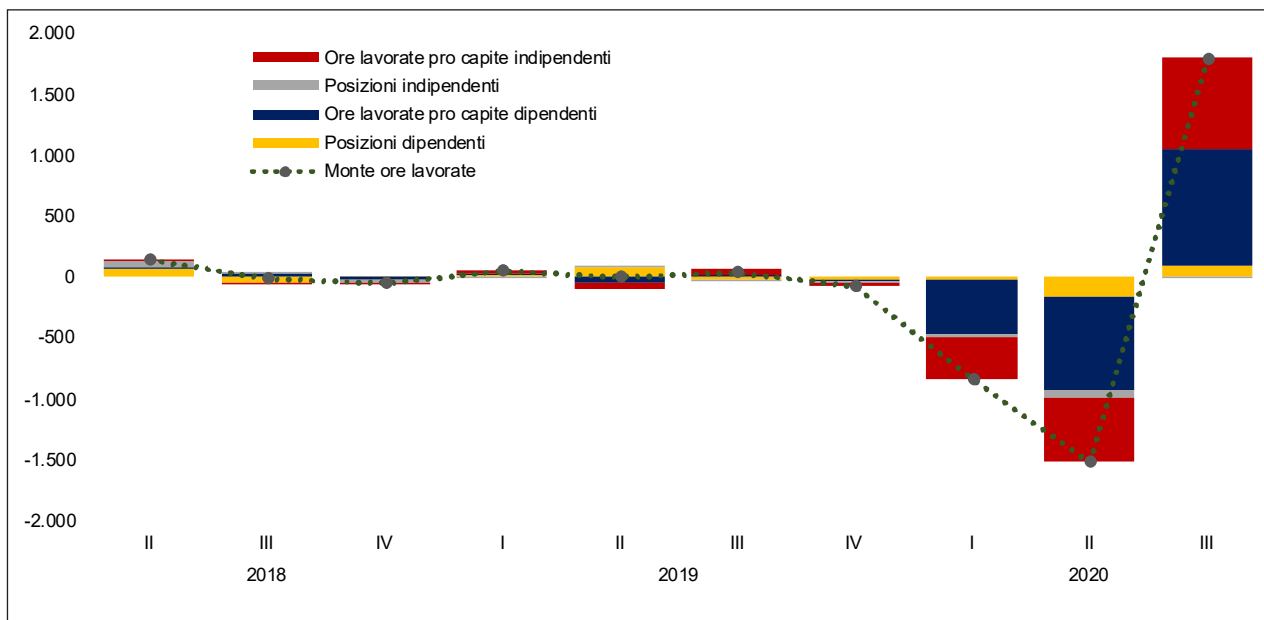
Considerando il solo terzo trimestre 2020 (Figura 1.5b), all'indomani del rimbalzo dei mesi estivi, gli indicatori tendenziali per le costruzioni (che mostrano un netto recupero del monte ore), l'agricoltura e i servizi di informatica e comunicazione sembrano avere recuperato i livelli pre-pandemia, mentre attività commerciali e servizi ricreativi confermano la presenza di forti criticità soprattutto in termini di posizioni lavorative. I comparti manifatturieri realiz-

zano tutti un notevole recupero sul fronte delle ore lavorate mentre è marginale il ripristino dei livelli occupazionali; all'opposto, nei servizi immobiliari è proprio sul monte ore che si addensano le criticità residue. Le differenze di livello con l'analogo trimestre del 2019 caratterizzano ancora in maniera molto netta i servizi professionali, soprattutto per il mancato recupero delle posizioni lavorative. Nel complesso, più del 90% della riduzione tendenziale del monte ore e delle posizioni lavorative nel terzo trimestre deriva da servizi commerciali, attività professionali e servizi ricreativi.

1.3 Alcune caratteristiche della dinamica delle ore lavorate

A partire dai dati sull'input di lavoro dei Conti nazionali e al fine di valutare il contributo che le posizioni lavorative e le ore pro capite per posizione professionale hanno dato alla dinamica delle ore lavorate, si è proceduto a scomporre la variazione complessiva delle ore lavorate nelle componenti generate da un lato dalla variazione delle posizioni lavorative e delle ore pro capite dei dipendenti, dall'altro dalla variazione delle posizioni lavorative e delle ore pro capite degli indipendenti⁶. La diminuzione delle ore lavorate che ha caratterizzato i primi due trimestri del 2020 e il successivo rimbalzo non ha paragoni rispetto all'evoluzione precedente (Figura 1.6). Inoltre, l'impatto delle variazioni delle ore pro capite, sia dipendenti sia indipendenti, è sensibilmente superiore a quello dovuto alle variazioni negative delle rispettive posizioni lavorative. In dettaglio, nel primo trimestre 2020 la perdita complessiva di 834 milioni di ore lavorate è attribuibile per quasi il 94% alla riduzione dell'orario pro capite (52,8% relativi alle posizioni dipendenti e 41,1% a quelle indipendenti) e in misura marginale alla riduzione dello stock delle posizioni lavorative (3,6% per le posizioni dipendenti e 2,5% per quelle indipendenti).

Figura 1.6 Variazioni trimestrali congiunturali del monte ore lavorate, per posizione nella professione e componente dell'input di lavoro. Il trimestre 2018-III trimestre 2020 (dati destagionalizzati; milioni di ore lavorate)



Fonte: Istat, Conti nazionali trimestrali

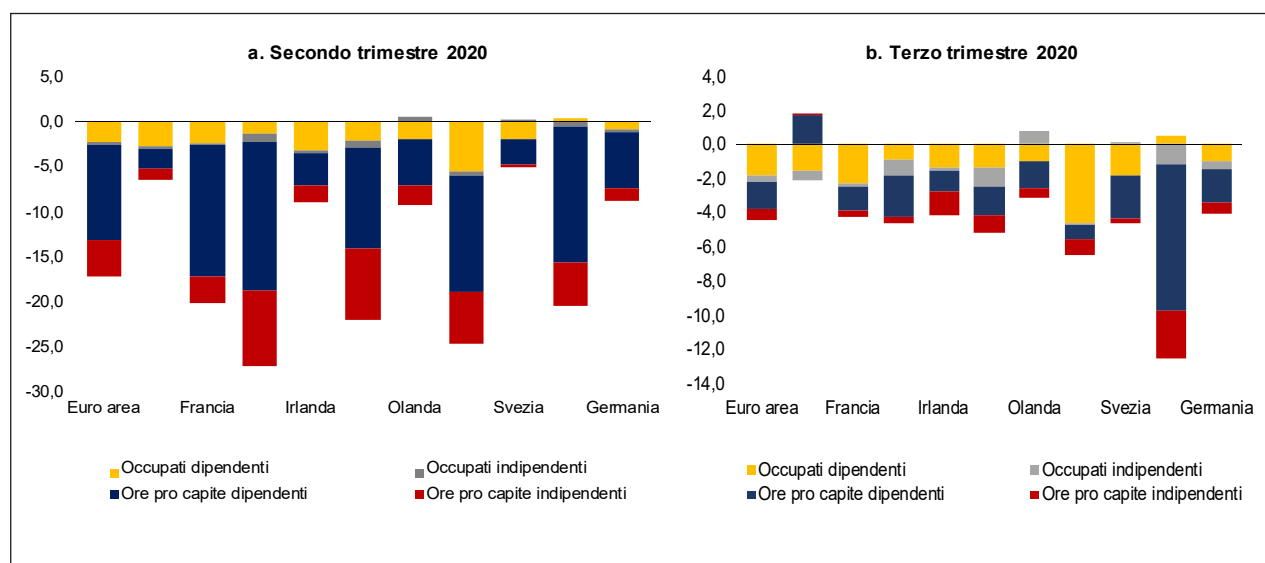
6 Più in dettaglio, definite le ore lavorate totali $H = H^d + H^i$ come somma delle ore lavorate nelle posizioni dipendenti H^d e posizioni indipendenti H^i e tenendo conto che le ore lavorate complessive sono pari per definizione al prodotto delle ore pro capite h e delle posizioni lavorative P e cioè: $H = hP$, $H^d = h^d P^d$, $H^i = h^i P^i$, la differenza $H_1 - H_0$ tra l'unità temporale 1 e quella di riferimento 0 può essere così scomposta: $H_1 - H_0 = H_1^d + H_1^i - (H_0^d + H_0^i) = h_1^d P_1^d + h_1^i P_1^i - (h_0^d P_0^d + h_0^i P_0^i)$. Aggiungendo e sottraendo alla parte destra la seguente grandezza $h_1^d P_0^d + h_1^i P_0^i$ con qualche passaggio si ottiene: $H_1 - H_0 = h_1^d (P_1^d - P_0^d) + P_0^d (h_1^d - h_0^d) + h_1^i (P_1^i - P_0^i) + P_0^i (h_1^i - h_0^i)$. Ovvero la variazione complessiva delle ore lavorate è il risultato additivo di quattro componenti imputabili a variazioni rispettivamente delle: a) posizioni dipendenti, b) ore pro capite dipendenti, c) posizioni indipendenti e d) ore pro capite indipendenti.

La contrazione delle ore pro capite ha penalizzato in misura relativamente più intensa le posizioni indipendenti, tenuto conto che nel trimestre precedente il loro monte ore aveva un'incidenza inferiore al 30% sul totale delle posizioni. Nel secondo trimestre 2020 l'entità della caduta delle ore lavorate è quasi raddoppiata: sebbene le componenti attribuibili alla contrazione delle posizioni lavorative continuano a incidere in misura relativamente minore rispetto alla caduta delle ore pro capite, il loro effetto sulla caduta del monte ore aumenta rispetto a quanto osservato per il trimestre precedente, sia per le posizioni dipendenti (sale all'11,2%) sia per quelle indipendenti (sale al 3,9%).

Pertanto, se in prima battuta i provvedimenti di contrasto alla diffusione pandemica hanno indotto una riduzione dell'orario di lavoro, successivamente il permanere delle misure restrittive ha inciso negativamente anche sul mantenimento dell'occupazione stessa, in particolare sui dipendenti. Infine, l'ingente rimbalzo che caratterizza il terzo trimestre 2020 (circa 1,8 miliardi di ore lavorate in più rispetto al secondo trimestre) sembra essere associato a un contributo positivo di tutte le componenti, ad eccezione di quella dello stock delle posizioni indipendenti, il cui contributo alla variazione del monte ore rimane negativo (-0,6%).

Quanto è successo in Italia presenta molte analogie con quanto è avvenuto in altri paesi europei, sebbene la situazione presenti alcuni elementi di eterogeneità. Se da un lato la Germania, l'Olanda, la Svezia e la Finlandia hanno registrato nel secondo trimestre 2020 un impatto meno marcato sull'input di lavoro, la situazione del nostro Paese presenta molte analogie con quella determinatasi in Grecia, Francia, Spagna e Regno Unito (Figura 1.7). A determinare questa concomitanza intervengono sia fattori legati al grado di omogeneità delle strutture produttive dei singoli paesi, sia la diversa tempistica imposta dalla pandemia e l'intensità delle misure messe in campo per contrastarla. In tutti i paesi il contributo principale alla riduzione tendenziale del monte ore è determinato soprattutto dalla riduzione degli orari pro capite, che in Italia, Spagna e Grecia è più robusta per la componente degli indipendenti. Nel complesso appare invece relativamente omogeneo e contenuto il contributo relativamente modesto determinato dalla riduzione dell'occupazione sia dipendente (con la rilevante eccezione della Spagna) sia indipendente.

Figura 1.7 Variazioni tendenziali del monte ore lavorate per paese, posizione nella professione e componente dell'input di lavoro (a). Il trimestre 2020-III trimestre 2020 (dati destagionalizzati; valori percentuali)



Fonte: Eurostat, Quarterly national accounts

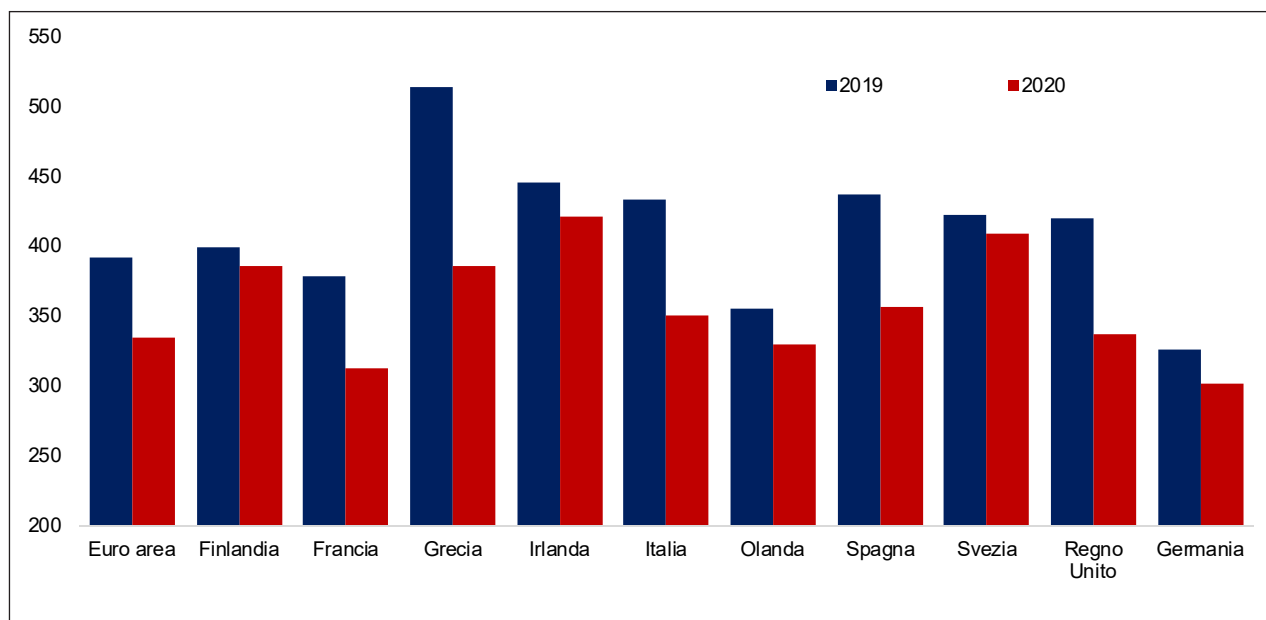
(a) Il valore delle ore pro capite è stato utilizzato ponendo al denominatore il numero di occupati e non, come sarebbe stato corretto, le posizioni lavorative, poiché quest'ultimo dato non era disponibile nelle serie diffuse da Eurostat se non per pochi paesi (fra cui l'Italia).

Nel terzo trimestre, che incorpora dunque il rimbalzo estivo, la situazione si presenta molto più omogenea. A parte il Regno Unito – dove il picco pandemico si è manifestato con un certo ritardo rispetto ai paesi mediterranei e con una notevole intensità – tutti gli altri paesi mostrano una riduzione tendenziale del monte ore intorno o inferiore del 5%. Questo risultato è stato determinato soprattutto da un riassorbimento degli orari pro capite.

È interessante peraltro notare come nel secondo trimestre 2020 la variazione assoluta e relativa del monte ore sia stata più evidente nei paesi caratterizzati da un numero di ore lavorate pro capite elevato: in Italia, Spagna e Regno Unito (paesi con un pro capite orario superiore di almeno il 30% quello della Germania) la riduzione tendenziale delle ore pro capite è stata intorno al 20-25% a fronte di una media della zona euro del 15% (Figura 1.8). Di conseguenza uno degli effetti di breve periodo indotti dalla crisi pandemica è stato quello di rendere più omogenee le ore lavorate pro capite nei vari paesi, tanto che la variabilità assoluta dei livelli pro capite è diminuita del 22% e quella relativa del 10%. Nel terzo trimestre questo effetto perequativo è stato quasi del tutto riassorbito e si è ritornati ai livelli di variabilità dei periodi precedenti l'epidemia.

Nella valutazione del livello e dell'evoluzione dell'orario pro capite e, conseguentemente, del monte ore gioca un ruolo decisivo l'incidenza degli occupati assenti dal lavoro, tenuto conto degli ammortizzatori sociali messi in campo per il contrasto alla pandemia.

Figura 1.8 Ore lavorate per occupato nel secondo trimestre per paese. Anni 2019 e 2020 (dati destagionalizzati)



Fonte: Eurostat, Quarterly national accounts

È interessante notare, preliminarmente, come vi siano alcune rilevanti differenze strutturali tra i paesi europei. L'Italia – come del resto la Spagna – prima dell'esplosione dell'evento pandemico era caratterizzata da una incidenza relativamente bassa di occupati assenti dal lavoro, e questo in tutti i trimestri (Tavola 1.5).

Tavola 1.5 Occupati assenti dal lavoro per paese. Anni 2016-2020 (valori percentuali)

Periodo	Trimestre	Italia	Francia	Paesi Bassi	Spagna	Regno Unito
Media 2016-19	I	5,0	9,8	10,5	5,6	8,5
	II	3,5	9,9	8,7	5,1	8,8
	III	15,6	24,0	19,2	15,4	12,1
	IV	5,3	11,6	7,1	6,9	11,2
2020	I	12,2	15,7	11,4	10,0	10,8
	II	20,3	23,5	10,6	24,8	24,9

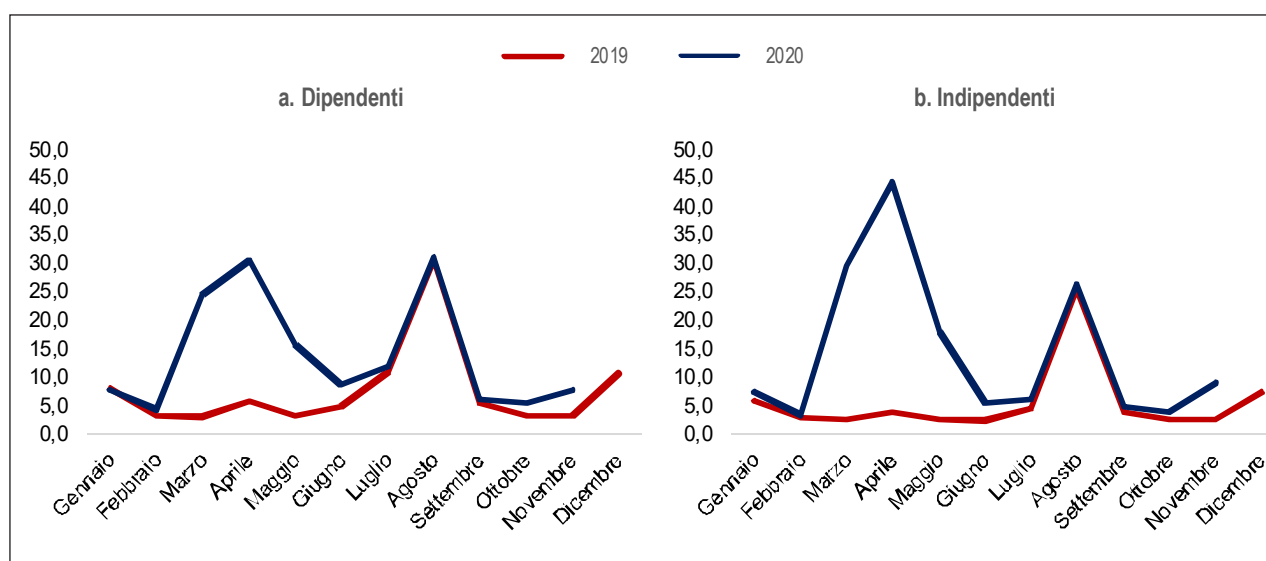
Fonte: Eurostat, Labour force survey

Nota: l'indicatore è ottenuto rapportando per ogni trimestre il numero medio settimanale di occupati assenti dal lavoro nella settimana dell'intervista al numero degli occupati.

Il secondo trimestre, inoltre, è sempre stato quello in cui la quota di occupati assenti è particolarmente bassa nel nostro Paese, per motivi essenzialmente legati alla quantità e alla distribuzione dei periodi di godimento delle ferie, concentrate nella parte centrale dell'estate: nella media del triennio 2016-2019 la percentuale di assenti dal lavoro nel secondo trimestre è stata del 3,5%, meno della metà rispetto a gran parte degli altri paesi. Nel secondo trimestre 2020 questa incidenza ha superato il 20% con un incremento assoluto e soprattutto relativo che ha senz'altro fatto da detonatore, ancor più rispetto ai restanti paesi, nella generazione dell'impatto negativo sul monte ore complessivo, intervenuto più intensamente proprio in quel trimestre.

D'altra parte, già nel mese di marzo 2020 la quota di occupati assenti dal lavoro ha superato in Italia il 21% per i dipendenti e ha sfiorato il 30% per gli autonomi a fronte di valori osservati per lo stesso mese negli anni immediatamente precedenti intorno al 3-3,5% (Figura 1.9). Ad aprile 2020 il differenziale rispetto agli anni precedenti si è ulteriormente allargato a 26 punti percentuali per i dipendenti e a 41 punti percentuali per gli indipendenti: il 44% di questi ultimi è stato assente dal lavoro, a fronte di una incidenza di assenti dal lavoro osservata nel 2018-2019 di poco superiore al 3%. Il differenziale ha continuato a mantenersi elevato, oltre i 10 punti percentuali, anche nel mese di maggio, per poi rientrare su livelli più modesti a luglio 2020. Il mese di agosto 2020 ha avuto un profilo pressoché "normale", ossia identico a quello registrato negli anni passati, e così è accaduto (con scarti di pochissimi punti) anche nei due mesi successivi. A novembre il differenziale si è riattivato soprattutto per gli indipendenti, il cui tasso di assenza dal lavoro è più che raddoppiato, passando dal 2,6% osservato nel 2018-2019 al 6,5%.

Figura 1.9 Occupati assenti dal lavoro, per condizione professionale. Gennaio 2019-novembre 2020 (valori percentuali)



Fonte: Rilevazione sulle forze di lavoro

Considerando le stime mensili destagionalizzate dalla Rilevazione sulle forze di lavoro, nei primi undici mesi del 2020 si è registrata una riduzione tendenziale delle ore lavorate pari a circa 2,5 volte quella avutasi nel 2009 e superiore a 3 volte con riferimento ai indipendenti. In termini di occupazione il raffronto con il primo anno della crisi economica avviata alla fine del 2008 è da un lato meno sfavorevole – poiché in assoluto la perdita di occupati è stata “solo” del 10% maggiore nel 2020 – e dall'altro più rilevante solo nella componente relativa al lavoro dipendente: la riduzione degli indipendenti, pur significativa anche nel 2020, è stata del resto particolarmente intensa nel 2009.

La riduzione complessiva delle ore lavorate si conferma dunque il tratto distintivo della crisi indotta dalla pandemia. La fase più acuta di questa contrazione si è registrata nei mesi di marzo e aprile (Tavola 1.6). A marzo in particolare si è registrata una variazione congiunturale di 250 milioni di ore lavorate su base settimanale, per circa l'80% determinata dall'aumento degli occupati assenti dal lavoro e per la parte restante dalla riduzione degli orari pro capite, in particolare degli indipendenti (Figura 1.10). Ad aprile la tendenza alla contrazione è proseguita soprattutto per il consistente incremento degli indipendenti assenti dal lavoro e per l'ulteriore riduzione degli orari pro capite dei dipendenti. Ad aprile la riduzione tendenziale del monte ore lavorate ha raggiunto il suo massimo sfiorando i 280 milioni di ore settimanali.

Tavola 1.6 Indicatori mensili di occupati e ore lavorate. Novembre 2019-novembre 2020 (dati destagionalizzati; variazioni tendenziali, valori pro capite, incidenze percentuali)

Sequenze	Occupati (variazioni tendenziali)			Monte ore lavorate settimanale (variazioni tendenziali)			% Occupati con zero ore lavorate (a)(c)			Ore pro capite settimanali (solo occupati con ore lavorate)		
	Totale	Dipendenti (b)	Indipendenti (b)	Totale	Dipendenti (b)	Indipendenti (b)	Totale	Dipendenti (b)	Indipendenti (b)	Totale	Dipendenti (b)	Indipendenti (b)
Nov-19	0,7	1,2	-0,9	2,3	2,6	1,6	6,4	7,0	4,4	37,2	35,6	42,5
Dic-19	0,2	0,6	-1,4	0,9	1,7	-1,2	6,7	7,2	5,0	36,9	35,3	42,0
Gen-20	0,1	0,3	-0,8	-1,2	-0,7	-2,6	6,5	6,9	5,2	36,5	35,1	41,5
Feb-20	0,1	0,6	-1,6	-0,6	-0,4	-1,0	6,7	7,2	5,1	36,6	35,0	42,0
Mar-20	-1,0	-0,5	-3,0	-32,1	-27,1	-45,7	32,4	31,5	35,5	34,4	34,5	34,2
Apr-20	-2,3	-2,1	-3,2	-35,1	-29,1	-52,0	33,7	30,0	46,6	33,8	33,3	36,2
Mag-20	-2,8	-2,4	-4,2	-18,8	-16,3	-25,7	19,2	19,5	18,2	35,1	34,3	37,8
Giu-20	-3,2	-3,3	-2,9	-13,0	-12,7	-14,1	14,4	14,6	13,5	35,8	34,5	39,8
Lug-20	-2,7	-2,1	-4,7	-7,6	-5,4	-13,8	9,8	10,2	8,5	35,7	34,6	39,5
Ago-20	-2,1	-1,8	-3,3	-4,4	-3,6	-6,6	8,7	9,2	7,1	36,4	35,1	41,0
Set-20	-1,9	-1,8	-2,3	-4,4	-3,7	-6,4	8,7	9,2	7,0	36,4	35,1	40,7
Ott-20	-1,8	-1,5	-2,7	-3,7	-2,9	-5,9	8,8	9,4	6,5	36,5	35,2	40,9
Nov-20	-1,7	-1,6	-2,0	-7,0	-5,9	-10,3	9,2	9,7	7,4	36,2	35,1	40,1

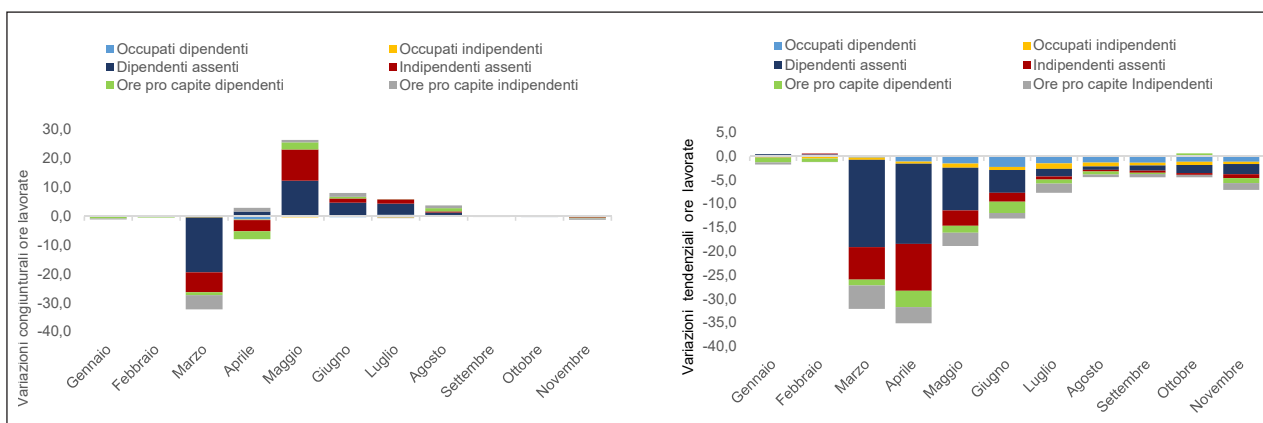
Fonte: Istat, Rilevazione delle forze di lavoro

(a) Occupati assenti dal lavoro nella settimana di riferimento dell'intervista.

(b) La posizione nella professione è definita con riferimento alla posizione lavorativa principale.

(c) In percentuale rispetto al totale degli occupati.

Figura 1.10 Composizione delle variazioni congiunturali e tendenziali del monte ore lavorate settimanale, per posizione nella professione, assenza dal lavoro e indicatori dell'input di lavoro. Gennaio 2020-novembre 2020 (dati mensili destagionalizzati, variazioni percentuali)



Fonte: Rilevazione sulle forze di lavoro

Nel mese di maggio la riduzione tendenziale del monte ore si è dimezzata e, fermo restando il preponderante effetto determinato dagli assenti dal lavoro, questo andamento è stato accompagnato da un riequilibrio tra gli effetti dovuti alla diminuzione delle ore lavorate pro capite e degli occupati. A partire dal mese di giugno il calo tendenziale del monte ore

si è progressivamente ridotto e parallelamente si è assottigliato anche l'effetto indotto dagli occupati assenti dal lavoro, mentre ha acquisito via via importanza l'effetto negativo sul monte ore determinato dalla riduzione del numero totale degli occupati e degli orari pro capite. Questo andamento ha continuato a manifestarsi fino a settembre, mese nel quale la contrazione del numero degli occupati spiegava ormai più della metà della riduzione del monte ore mentre l'aumento degli assenti dal lavoro ne spiegava circa un sesto.

Nel mese di ottobre, con il riaccendersi della pandemia e il riproporsi delle conseguenti restrizioni, la riduzione tendenziale del monte ore (in linea con quella registrata a settembre) è stata di nuovo fortemente influenzata dall'effetto dovuto all'aumento degli assenti dal lavoro; l'effetto determinato dalla riduzione dell'orario pro capite – che fino a quel momento aveva sempre svolto un ruolo significativo nella riduzione del monte ore – assume invece a ottobre (e per la prima volta) un ruolo del tutto marginale.

A novembre infine, mese a metà del quale il secondo picco pandemico ha registrato il suo massimo, il peggioramento tendenziale ha di nuovo preso vigore soprattutto per l'aumento degli occupati assenti dal lavoro (in particolare i dipendenti) e per la riduzione delle ore lavorate pro capite (soprattutto degli indipendenti). Se raffrontato con marzo e aprile, i mesi del precedente picco pandemico, l'effetto tendenziale appare decisamente più contenuto, soprattutto per le componenti determinate dagli occupati del tutto assenti dal lavoro. Effetto questo imputabile senz'altro alla impostazione più "leggera" delle misure di restrizione delle attività economiche e anche alla capacità di adattamento maturata per la gestione delle attività economiche durante la pandemia.

Riferimenti bibliografici

Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro - CNEL. 2021. *XXII Rapporto sul Mercato del lavoro e la contrattazione collettiva*. Roma: CNEL. <https://www.cnel.it/Comunicazione-e-Stampa/Eventi/ArtMID/703/ArticleID/1501/Presentazione-del-XXII-Rapporto-sul-Mercato-del-lavoro-e-la-contrattazione-collettiva>

Istituto Nazionale di Statistica - Istat. 2020. *Situazione e prospettive delle imprese nell'emergenza sanitaria COVID-19. Statistiche Report*. Roma: Istat. <https://www.istat.it/it/archivio/251618>

Istituto Nazionale di Statistica - Istat. 2020. *Rapporto annuale 2020. La situazione del Paese*. Roma: Istat <https://www.istat.it/it/archivio/244848>

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Istituto Nazionale di Statistica - Istat, Istituto Nazionale della Previdenza Sociale – INPS, Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro – INAIL, e Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro - ANPAL. 2020. *Nota trimestrale sulle tendenze dell'occupazione. III trimestre 2020*. <https://www.istat.it/it/archivio/251906>

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Istituto Nazionale di Statistica - Istat, Istituto Nazionale della Previdenza Sociale – INPS, Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro – INAIL, e Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro - ANPAL. 2020. *Il Mercato del Lavoro 2019. Una lettura integrata*. Roma: Istat. <https://www.istat.it/it/archivio/239380>

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

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

CAPITOLO 2

L'IMPATTO DELLA PANDEMIA SUL MERCATO DEL LAVORO¹

Nel 2020 il mercato del lavoro sconta l'effetto della pandemia con un calo tendenziale dell'occupazione senza precedenti (-470 mila nella media dei primi tre trimestri, -2,0%) che, a differenza di quanto avvenuto per la crisi economica 2009-2013, si è accompagnato a una forte riduzione della disoccupazione (-304 mila, -11,8%) e all'espansione dell'inattività (+621 mila inattivi tra 15 e 64 anni, +4,7%). Il secondo trimestre, soprattutto nel mese di aprile, ha mostrato la dinamica peggiore; nel terzo trimestre, pur in presenza di un calo dell'occupazione ancora intenso, vi è stata una riattivazione dei non occupati, in particolare nel mese di agosto, con una ripresa della ricerca di lavoro.

Gli effetti della pandemia sulla partecipazione al mercato del lavoro mostrano come le categorie più fragili (giovani, donne, stranieri), ancora una volta, siano quelle maggiormente esposte agli effetti delle crisi, con ricadute non trascurabili sull'assetto sociale. È aumentato il gap di genere sul tasso di occupazione (da 17,8 a 18,3 punti) e quello tra generazioni con il tasso di occupazione dei giovani under35 circa 21 punti più basso di quello degli over50 (era 19,3 nel 2019), mentre per gli stranieri il valore dell'indicatore scende sotto a quello degli italiani.

I lavoratori autonomi e, soprattutto, i dipendenti a termine hanno subito la contrazione dell'occupazione più marcata, questi ultimi con un calo tendenziale di 677 mila unità nel secondo trimestre e di 449 mila nel terzo. I settori più colpiti sono stati i servizi domestici (-16,7% nel secondo trimestre e -6,7 nel terzo), il comparto alberghi e ristorazione (rispettivamente -16,1% e -10,8%), in particolare le attività ricettive, e il commercio (-5,8% e -4,2%); tra le professioni l'impatto è stato maggiore per quelle del commercio e dei servizi e per quelle non qualificate.

Le misure restrittive adottate tra marzo e maggio hanno comportato sia la diminuzione di quanti hanno iniziato un lavoro nel corso dell'anno (-436 mila, -30,2% nel secondo trimestre 2020 rispetto all'analogo periodo del 2019) sia l'aumento di chi ha smesso di lavorare (+490 mila, +62,2%). Minori ingressi e maggiori uscite dall'occupazione nel 2020 riguardano principalmente i dipendenti a termine.

Le difficoltà legate al periodo di *lockdown* hanno anche ridotto la propensione alla ricerca di lavoro e alla disponibilità a lavorare, le due condizioni necessarie per essere classificati come disoccupati. Il venire meno di una o di entrambe queste condizioni si è tradotto nel calo del numero di disoccupati e nell'aumento soprattutto di chi non ha né cercato lavoro né sarebbe stato disponibile a iniziarlo (+402 mila, +3,9% nella media dei primi tre trimestri 2020); tuttavia, circa la metà dell'aumento di questo aggregato è dovuto, in maniera anomala rispetto al passato, a quanti dichiarano che vorrebbero comunque lavorare.

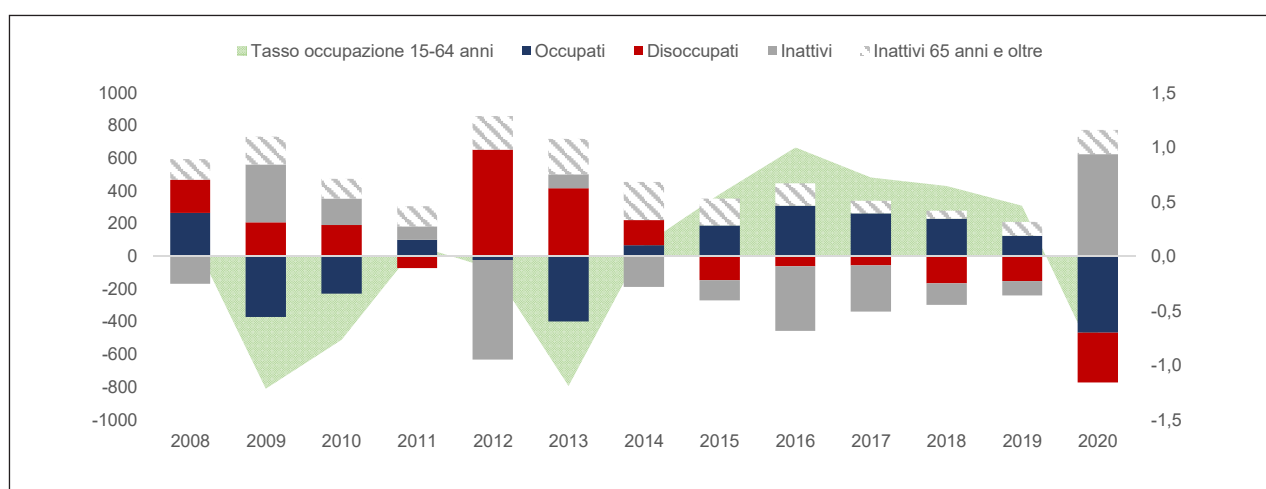
L'emergenza sanitaria ha prodotto anche un mutamento repentino e radicale della modalità di erogazione della prestazione lavorativa che è stata resa, laddove possibile, da remoto (lavoro agile, telelavoro, altre modalità). Il lavoro da casa, che nel 2019 coinvolgeva meno del 5% del totale degli occupati, nel secondo trimestre 2020 ha interessato il 19,4% dei lavoratori, per un totale di oltre 4 milioni di occupati. La digitalizzazione e il distanziamento sociale hanno concorso a produrre una nuova segmentazione nel mercato del lavoro tra chi può lavorare da casa e chi, per la natura della prestazione, è strettamente legato al luogo di lavoro; ciò richiederà opportune regolazioni e nuovi criteri organizzativi, in grado di gestire istanze aziendali, individuali e familiari.

¹ Il capitolo è stato redatto da Emiliano Mandrone, Maria Elena Pontecorvo e Mauro Tibaldi. L'approfondimento è a cura di Francesca della Ratta-Rinaldi e Alessia Sabbatini.

2.1 L'impatto della pandemia sulla condizione occupazionale

Nella media dei primi tre trimestri, il 2020 si caratterizza per un calo dell'occupazione senza precedenti (-470 mila, -2% in un anno) (Figura 2.1). A differenza del periodo di crisi 2009-2013 che in presenza di forti cali occupazionali aveva visto una contestuale crescita della disoccupazione, nel 2020 alla forte diminuzione dell'occupazione si associa una elevata riduzione del numero di disoccupati (-304 mila, -11,8%) e una robusta crescita dell'inattività della popolazione tra 15 e 64 anni (+621 mila +4,7%). Nel 2020, dunque, il proseguimento del trend di calo della disoccupazione, iniziato nel 2014 a fronte della ripresa dell'occupazione, va letto contestualmente all'aumento dell'inattività (Paragrafo 2.3).

Figura 2.1 Popolazione per condizione occupazionale scala (sx) e tasso di occupazione 15-64 anni (scala dx). Anni 2008-2020 (variazioni assolute in migliaia e in punti percentuali) (a)



Fonte: Rilevazione sulle forze di lavoro

(a) Media dei primi tre trimestri.

Nella media dei primi tre trimestri del 2020, il tasso di occupazione della popolazione tra 15 e 64 anni scende di un punto percentuale; una analoga diminuzione viene registrata per il tasso di disoccupazione (-0,9 punti) mentre cresce quello di quello di inattività (+1,8 punti).

La dinamica è tuttavia differente per singolo trimestre (Figura 2.2). In particolare, il primo mostra una variazione ancora positiva dell'occupazione, benché in forte rallentamento rispetto ai trimestri precedenti, derivante dalla crescita di gennaio e febbraio e dal calo di marzo (Figura 2.3); il secondo trimestre mostra il calo più marcato dell'occupazione (-841 mila) a cui si associa la forte diminuzione dei disoccupati, in particolare nel mese di aprile, in favore di uno straordinario aumento dell'inattività. Nel terzo trimestre, invece, pur in presenza di un calo dell'occupazione ancora intenso, si assiste a una riattivazione dei non occupati, con una ripresa del numero di persone in cerca di lavoro, soprattutto nel mese di agosto.

Gli ultracinquantenni e i laureati sono gli unici a non aver registrato una diminuzione del numero di occupati, ma solo per effetto della dinamica demografica favorevole a questi aggregati; il tasso di occupazione, infatti, cala per entrambi (Tavola 2.1).

Figura 2.2 Popolazione per condizione occupazionale. I 2019-III 2020
(variazioni assolute in migliaia) (a)

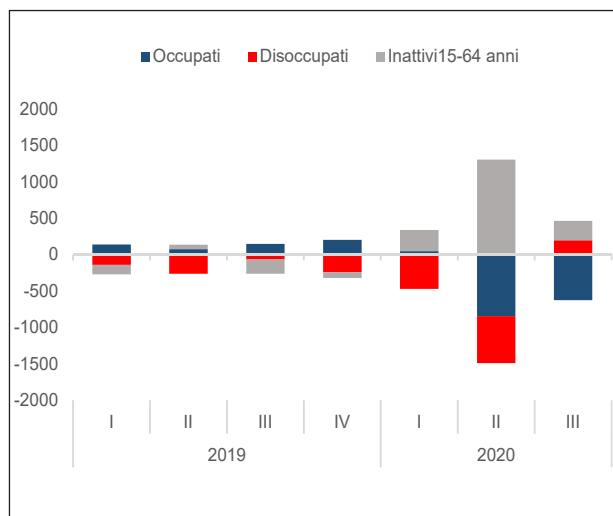
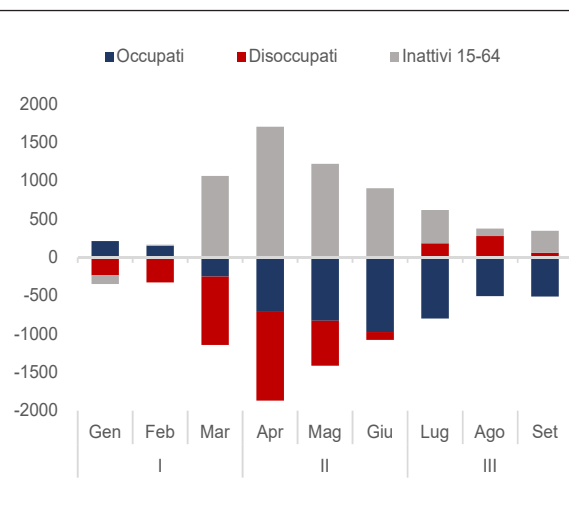


Figura 2.3 Popolazione per condizione occupazionale. Gennaio-settembre 2020
(variazioni assolute in migliaia) (a)



Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

(a) Media dei primi tre trimestri.

Anche l'andamento territoriale risente dell'effetto demografico derivante dalla diminuzione della popolazione residente nel Mezzogiorno e dall'aumento di quella nel Nord: se tra i primi nove mesi del 2019 e del 2020 la popolazione fosse rimasta invariata nelle due ripartizioni sarebbe stato più intenso il calo dell'occupazione nelle regioni settentrionali e l'aumento dell'inattività in quelle meridionali.

Tavola 2.1 Occupati, disoccupati e inattivi 15-64 anni e rispettivi tassi per caratteristiche socio-demografiche. Anno 2020 (a) (valori assoluti in migliaia, differenze assolute in migliaia, percentuali e in punti percentuali)

Caratteristiche	Occupati			Disoccupati			Inattivi 15-64			Tasso occupazione		Tasso disoccupazione		Tasso inattività 15-64	
	2020	Var. ass.	Var. %	2020	Var. ass.	Var. %	2020	Var. ass.	Var. %	2020	Var.	2020	Var.	2020	Var.
SESSO															
Maschi	13.280	-195	-1,4	1.195	-172	-12,6	5.084	290	6,0	67,2	-0,7	8,3	-1,0	26,6	1,6
Femmine	9.602	-275	-2,8	1.085	-132	-10,8	8.736	332	3,9	48,9	-1,3	10,2	-0,8	45,5	1,9
CLASSE DI ETA'															
15-34 anni	4.919	-247	-4,8	1.035	-125	-10,7	6.392	306	5,0	39,8	-1,8	17,4	-0,9	51,8	2,7
35-49 anni	9.188	-318	-3,3	766	-136	-15,1	2.646	160	6,4	72,9	-0,8	7,7	-1,0	21,0	1,7
50 anni e oltre	8.775	95	1,1	480	-43	-8,3	4.782	155	3,4	60,7	-0,3	5,2	-0,5	35,8	0,6
RIPARTIZIONE GEOGRAFICA															
Nord	11.960	-220	-1,8	724	-61	-7,8	5.100	283	5,9	66,6	-1,3	5,7	-0,3	29,2	1,6
Centro	4.893	-99	-2,0	416	-60	-12,6	2.416	129	5,7	62,6	-1,1	7,8	-0,9	31,9	1,8
Mezzogiorno	6.029	-151	-2,4	1.140	-183	-13,8	6.304	209	3,4	44,0	-0,7	15,9	-1,7	47,4	2,0
TITOLO DI STUDIO															
Fino alla lic. media	6.840	-259	-3,7	971	-169	-14,8	7.656	153	2,0	43,2	-0,9	12,4	-1,4	50,4	1,9
Diploma	10.569	-235	-2,2	999	-117	-10,5	4.966	353	7,7	63,5	-1,4	8,6	-0,7	30,4	2,2
Laurea e oltre	5.474	25	0,4	311	-18	-5,6	1.197	115	10,6	77,8	-1,1	5,4	-0,3	17,6	1,4
CITTADINANZA															
Italiana	20.529	-318	-1,5	1.943	-239	-11,0	12.444	410	3,4	58,1	-0,7	8,6	-0,8	36,3	1,4
Straniera	2.353	-152	-6,1	338	-65	-16,0	1.376	211	18,1	57,4	-3,7	12,6	-1,3	34,2	5,3
Totale	22.882	-470	-2,0	2.281	-304	-11,8	13.820	621	4,7	58,0	-1,0	9,1	-0,9	36,1	1,8

Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

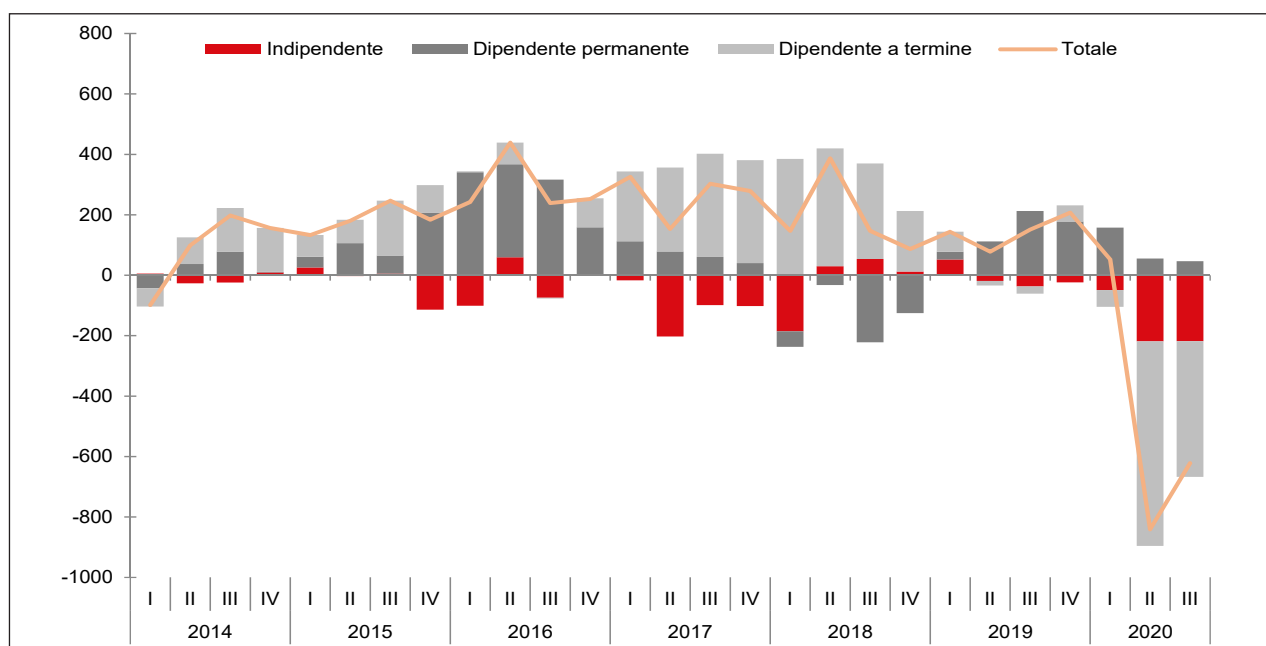
(a) Media dei primi tre trimestri.

Almeno fino al terzo trimestre 2020, le componenti più vulnerabili del mercato del lavoro (giovani, donne e stranieri) e le posizioni lavorative meno tutelate sono state quelle più colpite dagli effetti della crisi occupazionale dovuta all'emergenza sanitaria. La pandemia ha avuto dunque l'effetto di acuire alcuni dei divari preesistenti nel mercato del lavoro, primo tra tutti quello di genere: il gap sul tasso di occupazione tra donne e uomini passa da 17,8 punti a 18,3 in favore di questi ultimi. Si amplia anche la distanza intergenerazionale con il tasso di occupazione dei giovani under35 di circa 21 punti più basso di quello degli over50 (era 19,3 nel 2019). Particolarmente colpiti i cittadini stranieri, per i quali il tasso di occupazione, fino al 2019 ancora superiore a quello degli italiani (+2,4 punti), scende al di sotto del valore degli autoctoni (-0,6 punti). Dato che l'emergenza sanitaria ha colpito in particolare le regioni del Nord, soprattutto in un primo momento, il divario Mezzogiorno-Nord sul tasso di occupazione si è ridotto da 23,2 punti a 22,6; tuttavia la distanza aumenta in termini di partecipazione al mercato del lavoro, con un tasso di inattività nelle regioni meridionali di 18,2 punti più elevato rispetto a quelle settentrionali (era 17,8 nel 2019).

2.2 L'occupazione nel 2020: l'impatto della crisi sanitaria

Nel periodo 2014-2019 l'occupazione aveva registrato una progressiva ripresa, con accelerazioni nel corso del 2016 e del 2018, passando da 22,3 milioni di occupati a oltre 23,5 milioni. La fase espansiva dell'occupazione si è attenuata a partire dal primo semestre del 2019, per poi subire una forte riduzione nel corso del 2020 (Figura 2.4). La media del 2019 segnala comunque un aumento tendenziale dell'occupazione (145 mila, +0,6% sul 2018), così come il primo trimestre del 2020 seppur in rallentamento (+0,2% in un anno); successivamente, a causa della crisi sanitaria, si è registrata una contrazione tendenziale del 3,6% nel secondo trimestre 2020 (-841 mila occupati), proseguita anche nel terzo con un calo del 2,6% (-626 mila). Questa dinamica ha sostanzialmente riportato l'occupazione ai livelli del 2016.

Figura 2.4 Occupati per posizione e carattere dell'occupazione. I 2014-III 2020 (variazioni tendenziali assolute in migliaia)



Il lavoro autonomo e, soprattutto, i dipendenti a termine sono quelli che hanno subito la maggiore contrazione dell'occupazione, questi ultimi con un calo tendenziale di 677 mila unità nel secondo trimestre e di 449 mila nel terzo. Il lavoro dipendente con contratti permanenti ha invece tenuto, grazie ai provvedimenti legislativi emanati (blocco licenziamenti, Cig).

Il ripiegamento dell'occupazione straniera è stato decisamente marcato (-10,2% nel secondo trimestre 2020 e -6,1% nel terzo) e anche la componente femminile è stata duramente colpita, con una riduzione del -4,7% nel secondo trimestre e del -3,5% nel terzo. Inoltre, nella dinamica tendenziale del secondo e terzo trimestre si rileva una marcata riduzione degli occupati under35 (-8,0%; -6,0%), una contrazione della classe dei 35-49enni (-4,4%; -3,5%) e una sostanziale tenuta nella classe d'età di 50 anni e oltre.

Nonostante l'epidemia abbia inizialmente colpito in maniera più grave le regioni settentrionali, nel secondo trimestre 2020 la riduzione dell'occupazione è maggiore nel Mezzogiorno (-5,3%, a fronte del -2,9% del Centro e del -3,0 del Nord del Paese), dove l'occupazione femminile perde il 7,3% in un anno (Tavola 2.2). Nel terzo trimestre 2020, invece, il calo è più accentuato nel Centro-nord: il Nord perde 296 mila occupati (-2,4%), il Centro 190 mila unità (-3,8%) e il Mezzogiorno 135 mila lavoratori (-2,2%). Peraltro, come già accennato, gli andamenti che caratterizzano le regioni meridionali scontano anche la progressiva diminuzione della popolazione in età lavorativa.

Tavola 2.2 Occupati per caratteristiche socio-demografiche. Anni 2019 e 2020 secondo e terzo trimestre (valori e variazioni assolute in migliaia e variazioni percentuali)

Caratteristiche	II Trim				III Trim			
	2019	2020	Variazioni assolute	Variazioni %	2019	2020	Variazioni assolute	Variazioni %
SESSO								
Maschi	13.556	13.185	-371	-2,7	13.607	13.330	-278	-2,0
Femmine	9.998	9.528	-470	-4,7	9.878	9.534	-344	-3,5
CLASSE DI ETÀ'								
15-34 anni	5.192	4.776	-416	-8,0	5.236	4.923	-314	-6,0
35-49 anni	9.581	9.157	-424	-4,4	9.486	9.150	-336	-3,5
50 anni e oltre	8.781	8.780	-1	0,0	8.763	8.791	28	0,3
RIPARTIZIONE GEOGRAFICA								
Nord	12.251	11.885	-366	-3,0	12.173	11.877	-296	-2,4
Centro	5.026	4.882	-144	-2,9	5.037	4.847	-190	-3,8
Mezzogiorno	6.276	5.945	-331	-5,3	6.274	6.139	-135	-2,2
TITOLO DI STUDIO								
Fino alla lic. media	7.147	6.832	-315	-4,4	7.211	6.945	-266	-3,7
Diploma	10.861	10.415	-447	-4,1	10.880	10.566	-314	-2,9
Laurea e oltre	5.545	5.466	-79	-1,4	5.395	5.353	-42	-0,8
CITTADINANZA								
Italiana	21.039	20.456	-584	-2,8	20.921	20.456	-464	-2,2
Straniera	2.515	2.257	-257	-10,2	2.565	2.407	-158	-6,1
Totale	23.554	22.713	-841	-3,6	23.485	22.863	-622	-2,6

Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

L'andamento dell'occupazione per settore di attività economica, che nel periodo 2014-2019 era stato più omogeneo, nel secondo trimestre del 2020 si è diversificato a seguito delle chiusure selettive imposte dal Governo per fronteggiare l'emergenza sanitaria legata al COVID-19 (Tavola 2.3). I cali più rilevanti, che coinvolgono soprattutto le donne, hanno riguardato i servizi domestici (-16,7% nel secondo trimestre e -6,7% nel terzo) e il comparto alberghi e ristorazione (rispettivamente -16,1% e -10,8%); all'interno di quest'ultimo, stret-

tamente legato al turismo, le attività ricettive registrano le perdite più cospicue (-28,3% nel secondo trimestre e -20,7% nel terzo) rispetto alla ristorazione (-13,0% e -7,9%). Netta la flessione per il commercio (-5,8%; -4,2%) e via via più contenuta nelle attività immobiliari, professionali e servizi alle imprese (-3,8%; -3,8%), credito e assicurazioni (-3,3%; -2,7%). Nel terzo trimestre emerge anche una consistente riduzione dell'occupazione nei servizi generali delle pubbliche amministrazioni (-5,9%) dovuta, verosimilmente, anche all'accelerazione dei pensionamenti a seguito dell'apertura della finestra previdenziale rappresentata da "quota 100". La stessa evidenza si osserva nel comparto sanità e assistenza sociale, nonostante le crescenti esigenze di cura legate alla pandemia. L'industria in senso stretto (che occupa circa il 20% del totale lavoratori) ha invece mantenuto i livelli occupazionali, anche grazie al massiccio ricorso alla Cassa integrazione e al blocco dei licenziamenti. In controtendenza, le costruzioni registrano una crescita in entrambi i trimestri. L'agricoltura, dopo una riduzione nel secondo trimestre, recupera nel terzo.

Tavola 2.3 Occupati per settore di attività economica. Anni 2019 e 2020 secondo e terzo trimestre (valori e variazioni assolute in migliaia e variazioni percentuali)

Settore di attività economica	II Trim				III Trim			
	2019	2020	Variazioni assolute	Variazioni %	2019	2020	Variazioni assolute	Variazioni %
Agricoltura	886	865	-21	-2,4	930	956	26	2,8
Industria in senso stretto	4.735	4.705	-30	-0,6	4.676	4.643	-33	-0,7
Costruzioni	1.331	1.352	20	1,5	1.340	1.372	31	2,3
Commercio	3.304	3.112	-191	-5,8	3.330	3.189	-141	-4,2
Alberghi e ristorazione	1.527	1.280	-246	-16,1	1.602	1.429	-173	-10,8
Trasporti e magazzinaggio	1.130	1.111	-19	-1,7	1.150	1.135	-15	-1,3
Informazione e comunicazione	630	629	0	0,0	650	642	-8	-1,3
Credito e assicurazioni	655	634	-21	-3,3	619	602	-17	-2,7
Attività immobiliari, professionali, servizi alle imprese	2.721	2.617	-104	-3,8	2.720	2.617	-104	-3,8
Servizi generali della pubblica amministrazione	1.229	1.215	-14	-1,2	1.278	1.202	-76	-5,9
Istruzione	1.663	1.641	-22	-1,3	1.452	1.445	-6	-0,4
Sanità e assistenza	1.943	1.889	-54	-2,8	1.911	1.864	-47	-2,5
Servizi domestici	749	624	-125	-16,7	733	684	-49	-6,7
Altri servizi coll. e pers.	1.050	1.038	-12	-1,1	1.094	1.084	-10	-0,9
Totale	23.554	22.713	-841	-3,6	23.485	22.863	-622	-2,6

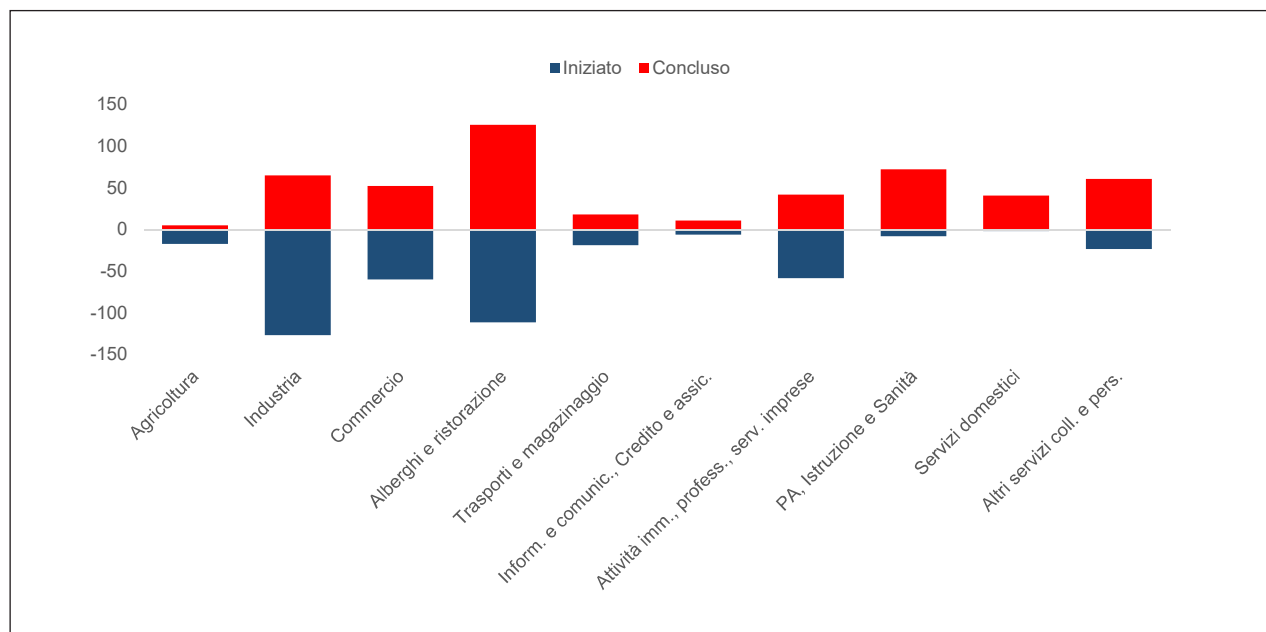
Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

Seppure attenuato dal lieve incremento del primo trimestre, il bilancio occupazionale dei primi nove mesi del 2020 sconta un calo di 470 mila unità rispetto allo stesso periodo del 2019. La dinamica per settore di attività economica rimane sostanzialmente la stessa, con variazioni meno pronunciate; fanno eccezione i saldi leggermente positivi dei settori informazione e comunicazione e dell'istruzione.

L'impatto delle misure restrittive adottate tra marzo e maggio è stato fortissimo sia sulle entrate sia sulle uscite dal mercato del lavoro (Figura 2.5). Se si confronta la dinamica del 2020 con quella del 2019², nel secondo trimestre 2020 si registra sia un calo di quanti hanno iniziato un lavoro nei primi sei mesi dell'anno (-436 mila, -30,2% rispetto all'analogo periodo del 2019) sia un aumento di coloro hanno concluso un lavoro (+490 mila, +62,2%). Minori ingressi e maggiori uscite dall'occupazione nel 2020 riguardano principalmente i dipendenti a termine: il calo della domanda in gran parte delle attività economiche e le aspettative negative sui prossimi mesi hanno determinato sia il mancato rinnovo dei contratti a termine in scadenza sia il mancato inizio di nuovi rapporti di lavoro.

2 I dati riferiti al secondo trimestre riguardano i primi sei mesi dell'anno, quelli del terzo trimestre i primi nove.

Figura 2.5 Persone che hanno iniziato e concluso il lavoro per settore di attività economica. Il trimestre 2020 (variazioni tendenziali assolute in migliaia)



Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

I settori che segnalano un calo maggiore delle attivazioni sono alberghi e ristorazione, industria in senso stretto, commercio, attività immobiliari, professionali e servizi alle imprese, per i quali la riduzione riguarda soprattutto i giovani; a eccezione dell'industria in senso stretto, il contributo è maggioritario per le donne. Sul versante di chi ha terminato il lavoro, ai settori precedentemente elencati si aggiungono sanità e assistenza, istruzione, servizi domestici e altri servizi collettivi e personali; più in particolare, nel commercio l'incremento di chi ha concluso il lavoro è stato maggiore per quello al dettaglio, e negli altri servizi collettivi e alla persona la quota maggiore si registra nelle attività sportive e di intrattenimento e nei servizi alla persona. Le parziali riaperture decretate dalla seconda metà di maggio hanno smorzato la crescita di questo aggregato (+232 mila unità nel terzo trimestre). Da sottolineare che, nel secondo trimestre, l'aumento di 490 mila individui che hanno concluso il lavoro riguarda soprattutto chi si trova in una condizione di inattività, circa il 90% della crescita (+445 mila); tale quota scende al 61,3% nel terzo trimestre, segnale di una ripresa attiva nella ricerca di lavoro.

Le professioni erano già state investite da un'importante attività di riconversione dovuta al cambiamento tecnologico e alla modificata domanda di lavoro. Infatti, nel periodo 2014-2019 le professioni più qualificate sono aumentate in misura maggiore rispetto a quelle di operai e artigiani, conduttori di impianti e professioni non qualificate, determinando una ricomposizione in favore delle professioni a maggior capitale umano. In particolare, l'incremento è stato rilevante per gli specialisti delle scienze gestionali, commerciali e bancarie e per quelli delle scienze matematiche e informatiche. Nel secondo trimestre 2020, la crisi sanitaria ha colpito in maniera particolarmente marcata le professioni del commercio e dei servizi (-10,2% rispetto al secondo 2019), le professioni non qualificate (-5,7%) e pure il gruppo composto da imprenditori e alta dirigenza (-5,4%); di minore entità l'impatto sulle professioni intellettuali e scientifiche e su quelle tecniche (-1,1% e -2,0%). Molte professioni registrano una riduzione anche nel terzo trimestre, in particolare quelle nel commercio e nei servizi (-7,8%).

Nonostante il livello di istruzione nel nostro Paese non sia premiante come in altre economie, rimane comunque un fattore di protezione prezioso in termini di occupazione. L'impatto dell'emergenza è stato infatti più

grave per gli individui con basso capitale umano (istruzione): nel secondo trimestre 2020 il calo dell'occupazione per le persone con titolo di studio fino alla licenza media è stata del 4,4%, per i diplomati del 4,1% mentre i laureati hanno registrato una contrazione più contenuta (-1,4%).

Sempre nel secondo trimestre le ore effettivamente lavorate, ossia quelle svolte nella settimana di intervista, registrano un crollo rispetto a un anno prima: da 34,8 a 27,6 con una perdita netta di 7,2 ore a settimana. La contrazione oraria è particolarmente marcata negli alberghi e ristorazione (19,8 ore in meno), nelle costruzioni (-12,4 ore), negli altri servizi collettivi e personali (-11,5 ore), nel commercio (-9,7), nei trasporti e nell'industria in senso stretto (8 ore in meno a settimana). Le differenze maggiori si osservano per posizione professionale: i lavoratori autonomi segnalano una flessione oraria doppia rispetto ai dipendenti (-12 e -6 ore, rispettivamente). Gli imprenditori e alta dirigenza registrano una diminuzione di 8,5 ore settimanali, imputabile verosimilmente più alla componente del lavoro autonomo; le professioni impiegatizie nel commercio e servizi contraggono l'attività di 10,7 ore, gli operai e artigiani diminuiscono l'impegno lavorativo di 10,4 ore, gli operai e conduttori di macchine di 8,8 ore, chi svolge una professione non qualificata riduce di 7,3 ore l'impegno lavorativo settimanale.

Se questa contrazione delle ore lavorate è stata quasi uniforme su tutto il territorio nazionale, differenze si osservano per genere – le donne hanno ridotto di 6 ore l'impegno lavorativo a fronte di 8 ore per gli uomini – per età, con una diminuzione leggermente più marcata per i giovani (-8,2 ore), e per gli stranieri (8,8 ore in meno). Molto contenuta invece la riduzione tendenziale nel terzo trimestre (-0,2 ore).

La crisi sanitaria ha modificato anche l'organizzazione del lavoro e le modalità di erogazione della prestazione lavorativa. Le persone che hanno lavorato da casa sono passate da poco più di 1 milione a oltre 4 milioni (cfr. Approfondimento). In altri termini, le persone che si recavano presso il luogo di lavoro nel secondo trimestre del 2019 erano il 95,5% degli occupati, livello sostanzialmente stabile nel tempo, e sono scese all'81,5% nel secondo trimestre 2020.

All'aumento del lavoro da casa si è associato il forte aumento di chi non ha lavorato nella settimana di intervista (4 milioni 623 mila rispetto ai 977 mila nel secondo trimestre 2019), per il massiccio ricorso alla Cassa integrazione guadagni (utilizzabile in pressoché tutti i settori e le tipologie aziendali), per mancanza di lavoro o per ridotta attività. Nei settori dell'industria, costruzioni, commercio, alberghi e ristorazione e servizi alla persona si è fatto un evidente ricorso alla Cassa integrazione guadagni, sia per la difficoltà in questi settori di erogare in maniera "agile" la prestazione, sia per la decisa flessione della domanda di lavoro. Nei settori della comunicazione, credito, servizi generali della pubblica amministrazione ed istruzione, invece, il ricorso allo *smart work* straordinario ha consentito di mantenere gran parte dell'erogazione della prestazione lavorativa.

Si è pertanto venuta a creare una nuova, ulteriore e profonda segmentazione nel mondo del lavoro, distinguendo tra chi può erogare la sua prestazione lavorativa totalmente da remoto e chi è costretto alla completa erogazione in presenza. Il lavoro agile caratterizza alcuni settori specifici, già avviati da tempo nel processo di digitalizzazione e telelavoro, ma anche settori che sono stati convertiti "in via emergenziale" (per Decreto) a una forma di prestazione lavorativa nuova, senza aver precedentemente definito regole e comportamenti. La crisi sanitaria, dunque, è stata il detonatore di una serie di processi di riorganizzazione e ammodernamento dell'organizzazione lavorativa, in molti casi troppo a lungo procrastinati. Se questi cambiamenti, verosimilmente, saranno irreversibili, gran parte del sistema economico utilizzerà la forza lavoro in maniera nuova, avvalendosi della tecnologia come strumento di gestione e coniugazione delle istanze individuali e produttive. E altrettanto rilevanti saranno le conseguenze su settori interconnessi, come ad esempio i trasporti o l'immobiliare, nonché gli investimenti nell'infrastruttura tecnologica sull'intero territorio nazionale.

2.3 Disoccupazione e inattività nel 2020: l'impatto della crisi sanitaria

Come per l'occupazione, l'impatto della crisi sanitaria sulla non occupazione è stato decisamente forte: nella media dei primi tre trimestri del 2020 la popolazione in età attiva non occupata è aumentata di 317 mila unità (+2,0%) a seguito del calo dei disoccupati e dell'aumento degli inattivi. Questa dinamica ha riguardato tutta la popolazione, ma è stata particolarmente marcata tra gli uomini e la classe di età centrale (Tavola 2.1).

Nell'analizzare l'andamento quasi speculare della disoccupazione e dell'inattività nel 2020 è necessario considerare che un individuo non occupato viene classificato come disoccupato – secondo la definizione armonizzata a livello europeo – se ha intrapreso almeno un'azione di ricerca di lavoro nell'ultimo mese ed è disponibile a iniziare un impiego entro due settimane. Le difficoltà legate al periodo di *lockdown* hanno prodotto effetti tali che hanno reso difficile se non impossibile questo tipo di comportamenti: dallo scoraggiamento, ai maggiori carichi familiari (soprattutto per le donne con figli piccoli a casa a seguito della chiusura delle scuole), all'impossibilità di poter lavorare in molti settori produttivi, alle forti limitazioni negli spostamenti. Pertanto, anche per chi aveva cercato lavoro prima dell'inizio del *lockdown*, il sopraggiungere dell'emergenza ha influito negativamente sulla effettiva disponibilità a lavorare. Si è dunque diffuso un comportamento di attesa, sospensione o difficoltà di movimento che ha determinato, da un lato, il calo dei disoccupati, soprattutto quelli di lunga durata (-289 mila, Figura 2.6), e dall'altro l'aumento delle cosiddette forze lavoro potenziali (+220 mila, +7,3%) – composte da chi non ha cercato lavoro pur essendo disponibile a lavorare (+197 mila, +6,9%) e da chi ha cercato lavoro pur non essendo disponibile (+22 mila, +19,4%) – e soprattutto di quanti non hanno né cercato, né sarebbero stati disponibili a iniziare un'attività (+402 mila, +3,9%, Figura 2.7).

Figura 2.6 Disoccupati per durata della disoccupazione. Anni 2008-2020 (variazioni assolute in migliaia) (a)

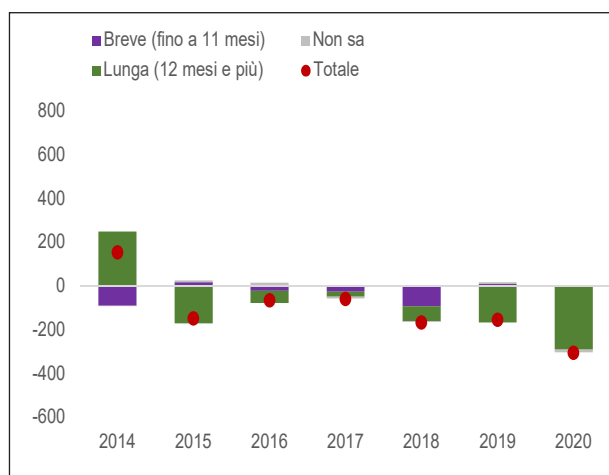
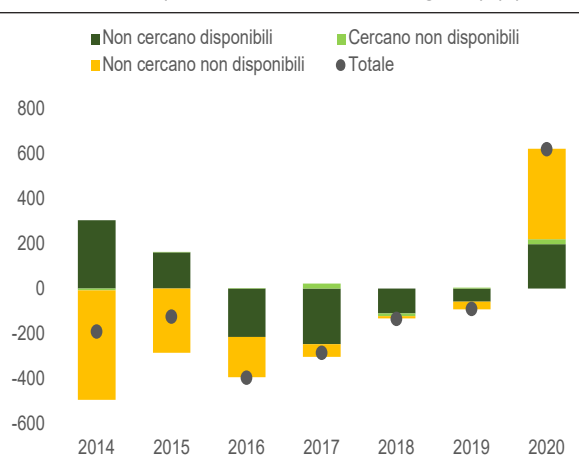


Figura 2.7 Inattivi 15-64 anni per *attachment* al mercato del lavoro. Anni 2008-2020 (variazioni assolute in migliaia) (a)



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

Quest'ultimo aggregato, tradizionalmente il segmento più distante dal mercato del lavoro, assume nel 2020 una connotazione differente proprio perché la mancata ricerca e l'immediata disponibilità a iniziare un lavoro, date le cause di forza maggiore, non costituiscono necessariamente un mancato interesse a lavorare. Se è vero, infatti, che questo aggregato è composto quasi esclusivamente da individui che non vorrebbero lavorare, nel 2020 si registra un deciso aumento di quanti, pur non avendo cercato lavoro e non potendolo

iniziare nelle due settimane successive, dichiarano di voler lavorare (Figura 2.8). Questo segmento non ha mai avuto nel recente passato un ruolo di traino nella crescita dell'inattività; si configura dunque come un'anomalia dovuta all'eccezionalità dell'emergenza in corso che ha spostato gli individui non occupati da una condizione di attività (disoccupati) a una di inattività imposta dagli eventi. Inoltre, se normalmente l'aggregato è composto da individui che si dichiarano casalinghe, studenti, pensionati, nel 2020 si registra un aumento decisamente importante di persone che si autodefiniscono disoccupate (Figura 2.9).

Figura 2.8 Inattivi che non cercano lavoro e non sono disponibili a lavorare per volontà di lavorare. Anni 2014-2020 (variazioni assolute in migliaia) (a)

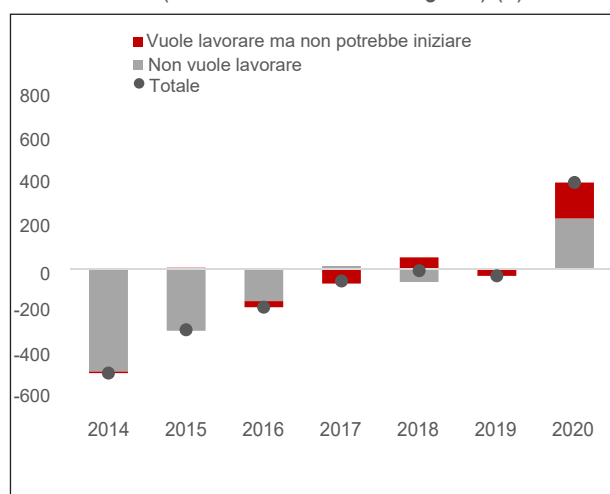
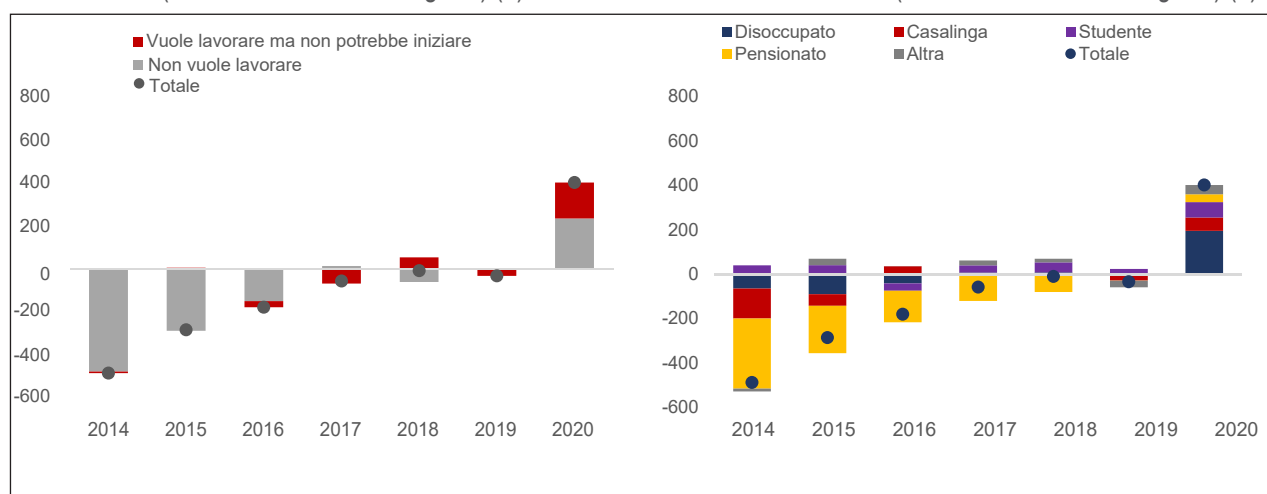


Figura 2.9 Inattivi che non cercano lavoro e non sono disponibili a lavorare per condizione auto percepita. Anni 2014-2020 (variazioni assolute in migliaia) (a)

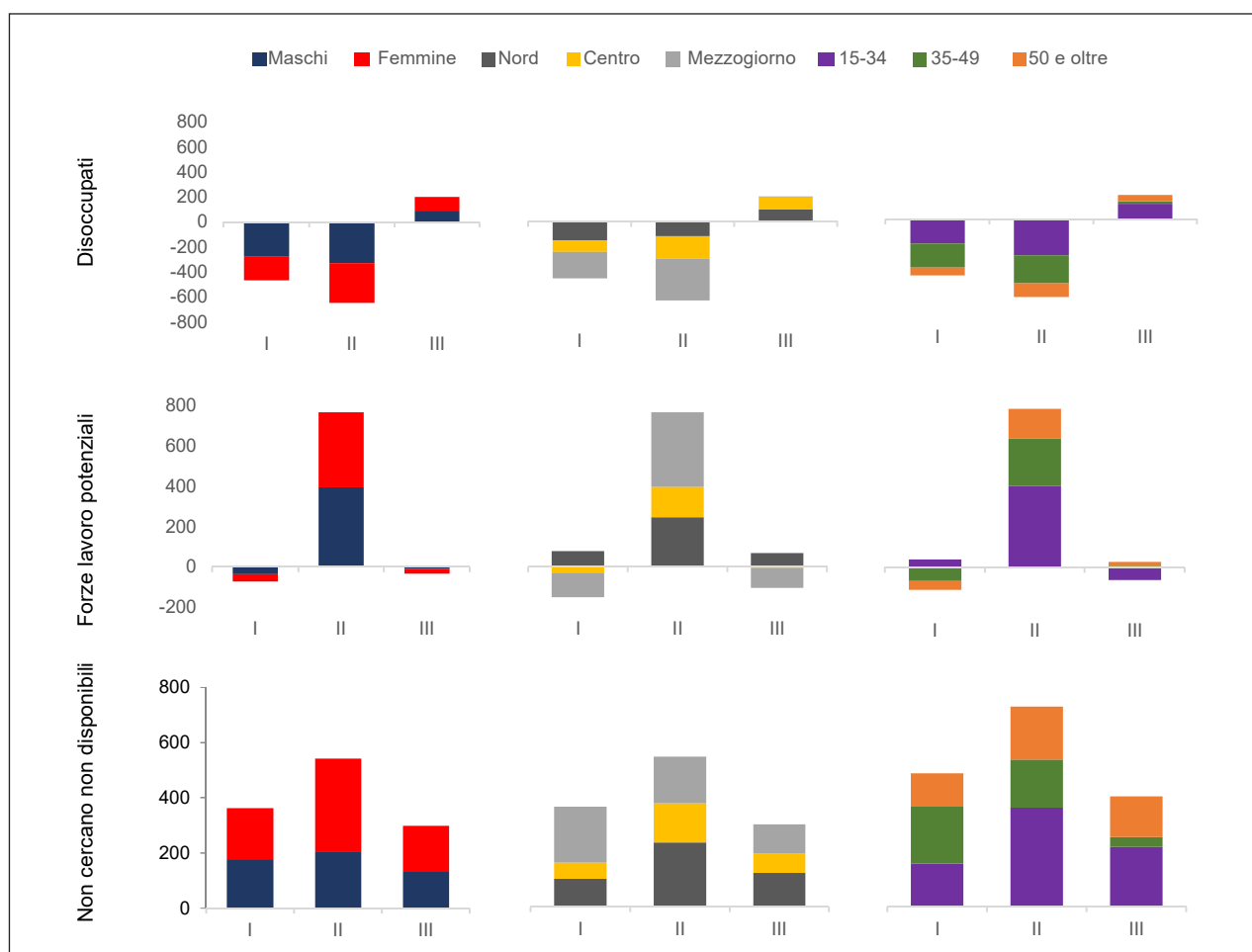


Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro
(a) Media dei primi tre trimestri.

Tali dinamiche hanno coinvolto il territorio in maniera differente, riflettendo la diversa attitudine alla ricerca di lavoro più o meno attiva già esistente nelle diverse ripartizioni. In particolare, il calo della disoccupazione si è concentrato maggiormente nel Mezzogiorno, dove è diminuita anche quella di breve durata, in crescita invece nelle regioni settentrionali. Nel Nord si è avuto un più forte aumento delle forze di lavoro potenziali, mentre nel Mezzogiorno è maggiore la crescita di quanti non cercano lavoro e non sono disponibili a iniziare subito un'attività, ma vorrebbero lavorare (+90 mila contro +50 mila nel Nord) a fronte di un aumento dell'aggregato complessivo analogo nelle due ripartizioni (+159 mila e +153 mila rispettivamente).

I primi nove mesi del 2020 tuttavia sono sintesi di andamenti differenti nei singoli trimestri, nei quali l'evoluzione della pandemia e dei provvedimenti presi a livello nazionale si sono riflessi in differenti atteggiamenti nei confronti della ricerca di lavoro e della disponibilità a lavorare. Se infatti il primo trimestre ha visto la crescita dell'inattività più distante dal mercato del lavoro, soprattutto tra le donne e nel Mezzogiorno, a fronte di un calo dei disoccupati e delle forze di lavoro potenziali, nel secondo trimestre queste ultime sono aumentate diffusamente, per poi tornare a calare leggermente nel terzo trimestre in favore di un aumento della disoccupazione, soprattutto per i giovani (Figura 2.10).

Figura 2.10 Disoccupati, forze lavoro potenziali e inattivi che non cercano e non sono disponibili a lavorare per trimestre, sesso, ripartizione geografica e classe di età. Anno 2020 (variazioni assolute in migliaia)



Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

In altre parole, vi è stata una ricomposizione dei diversi aggregati della non occupazione e una graduale tendenza alla riattivazione a partire dal mese di luglio. I flussi longitudinali confermano tali considerazioni: nel primo trimestre aumentano i flussi dalla disoccupazione verso la componente dell'inattività che non cerca e non è disponibile (+4,6 punti), nel secondo quelli dalla disoccupazione alle forze di lavoro potenziali (+12,4 punti) e nel terzo quelli dalle forze lavoro potenziali alla disoccupazione (+3,1 punti). L'aumento degli inattivi che non cercano e non sono disponibili nel terzo trimestre appare inoltre più eterogeneo: se nei primi due trimestri l'aumento della mancata ricerca di lavoro era per lo più ascrivibile allo scoraggiamento e ad altri motivi esplicitamente derivanti dalla pandemia, nel terzo si ha una ripresa dei motivi di studio.

Approfondimento: Il lavoro da remoto nell'anno della crisi

L'emergenza sanitaria indotta dal COVID-19 ha richiesto al sistema produttivo la messa a punto di strategie per garantire la sicurezza dei lavoratori e dei consumatori dai rischi di contagio. Per ridurre la circolazione delle persone e l'esposizione al virus è stato sperimentato per la prima volta l'impiego del lavoro da remoto su larga scala, che fino ai primi mesi del 2020 era molto poco utilizzato, nonostante fossero già in parte disponibili le dotazioni tecnologiche, gli strumenti normativi e abbastanza diffuse le competenze professionali.

Per valutare la consistenza numerica degli occupati potenzialmente in grado di lavorare in parte o completamente da remoto sono state utilizzate le informazioni dell'indagine campionaria sulle professioni (Gallo et al., 2009) che hanno permesso di mettere a punto una classificazione utile a distinguere le professioni sulla base della loro lavorabilità da remoto³.

Dai dati della Rilevazione sulle forze di lavoro, nella media dei primi tre trimestri del 2020 gli occupati che svolgono professioni "potenzialmente" lavorabili da remoto ammontano al 36,1% del totale (poco meno di 8,2 milioni di lavoratori; Tavola 1), concentrati soprattutto nei servizi, specie nei comparti dell'informazione e comunicazione, attività finanziarie e assicurative, servizi generali della pubblica amministrazione e servizi alle imprese. In confronto allo stesso periodo del 2019, il calo dell'occupazione è decisamente più contenuto proprio tra le professioni "potenzialmente" lavorabili da remoto (-0,4%) rispetto a quelle che non lo sono (-3,0% nel complesso, -5,5% in particolare quelle che prevedono il contatto con le persone).

Accostando il dato teorico e potenziale delle professioni "praticabili da remoto" agli occupati che nell'ultimo mese hanno svolto almeno parte del lavoro dalla propria abitazione, nella media dei primi tre trimestri del 2019 il lavoro da casa era del tutto residuale (Figura 1)⁴. Al contrario, nei primi tre trimestri del 2020 l'incidenza del lavoro da casa segnala una crescita vertiginosa, arrivando nel secondo trimestre al 18,6% tra i lavoratori dipendenti e al 21,9% tra gli autonomi (erano rispettivamente 1,6 e 14,7% nello stesso trimestre del 2019, Figura 2), per un totale di poco più di 3 milioni nella media dei tre trimestri (e un picco di 4,4 milioni nel secondo 2020)⁵.

Prima dell'epidemia il ricorso al lavoro da remoto interessava quindi un segmento limitato di attività e di lavoratori. Nella media dei primi tre trimestri del 2019, tra quanti ne avevano teoricamente la potenzialità, avevano lavorato da remoto poco meno di un occupato su dieci; di contro nei primi tre trimestri del 2020 si passa rispettivamente al 17,1%, 41,9% e 28,6%. Peraltro, il lavoro da casa ha interessato anche lavoratori

3 Per approssimare la fattibilità da remoto si è considerata come caratteristica cruciale l'uso di supporti tecnologici che consentono la possibilità di elaborare e trasmettere informazioni da un luogo diverso dalla sede del lavoro. Le stime, basate su un'analisi delle componenti principali e su una procedura di classificazione automatica, hanno portato ad individuare le professioni lavorabili da remoto, articolate in tre sottogruppi distinti dal livello di autonomia: a) professioni svolte con supervisione e con ridotta autonomia organizzativa, come impiegati di ufficio addetti al trattamento e alla gestione delle informazioni, tecnici; b) professioni abbinate a elevata autonomia e libertà nella definizione degli obiettivi e delle modalità con cui perseguirli, come amministratori pubblici, dirigenti pubblici e privati, ricercatori e docenti universitari; c) professioni che è possibile esercitare a distanza in determinate condizioni/situazioni di emergenza, assimilabili per autonomia e libertà al segmento b, come insegnanti nei cicli di istruzione primaria e secondaria, esperti in formazione di II livello, tecnici dei rapporti con i mercati e dei servizi pubblici (Istat, 2020a, Rapporto annuale 2019).

4 Nel 2019 era stato possibile approfondire in modo specifico la questione del lavoro da casa nell'ambito del modulo ad hoc dedicato al tema dell'organizzazione del lavoro. In particolare, nella media del 2019 sugli 8,2 milioni di occupati nelle professioni lavorabili da remoto il 12,1% (circa 1 milione) ha concretamente sperimentato questa possibilità (Istat 2020b, Statistica report).

5 Nei mesi di ottobre e novembre 2020 l'incidenza di quanti hanno dichiarato di aver lavorato da casa arriva rispettivamente al 13,2% e 15,8%.

che, secondo la classificazione teorica, non sono facilmente riconducibili al lavoro da remoto (con un picco del 6,2% tra i dipendenti e del 7,5% tra gli indipendenti nel secondo trimestre).

Tavola 1 Occupati per professioni lavorabili e non da remoto per settore di attività economica (a). Anni 2019-2020 (b) (valori assoluti in migliaia, valori percentuali e variazioni percentuali e in punti percentuali)

Settore di attività economica	Professioni lavorabili da remoto					Professioni non lavorabili da remoto	TOTALE
	Totale	Incidenza sul totale comparto	Autonomia		In emergenza		
			ridotta				
			Valori percentuali	Valori percentuali			
Valori assoluti	Valori percentuali	Valori percentuali	Valori percentuali	Valori percentuali	Valori assoluti	Valori assoluti	
AGRICOLTURA	82	9,2	2,3	6,7	0,1	818	900
INDUSTRIA	1.931	32,0	22,8	7,8	1,4	4.106	6.037
Industria in senso stretto	1.667	35,6	25,6	8,2	1,7	3.015	4.682
Costruzioni	264	19,5	13,2	6,1	0,2	1.091	1.354
SERVIZI	6.161	39,2	19,4	12,6	7,2	9.545	15.705
Commercio	834	26,3	14,9	4,3	7,0	2.338	3.172
Alberghi e ristorazione	90	6,7	3,2	3,3	0,2	1.263	1.353
Trasporti e magazzinaggio	295	26,4	19,8	4,9	1,7	825	1.120
Informazione e comunicazione	577	92,5	45,3	44,1	3,1	47	624
Attività finanziarie e assicurative	529	84,0	66,9	16,2	0,9	101	630
Servizi alle imprese	1.699	64,8	30,2	30,3	4,2	923	2.622
Servizi generali della pubbl. amm.	638	64,9	37,8	19,2	7,9	346	984
Istruzione	890	55,7	7,8	8,0	40,0	707	1.596
Sanità e assistenza	322	17,1	9,4	6,7	1,0	1.558	1.880
Altri servizi coll. e pers.	286	16,6	7,8	7,4	1,4	1.438	1.724
Totale	8.174	36,1	19,6	11,1	5,4	14.468	22.642
Variazioni tendenziali assolute	-36	-	-	-	-	-442	-478
Variazioni % e in punti % tendenziali	-0,4	0,6	-0,3	-0,3	0,0	-3,0	-2,1

Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

a) Al netto delle forze armate.

b) Media dei primi tre trimestri.

Figura 1 Occupati che hanno dichiarato di aver lavorato da casa almeno una volta nelle quattro settimane precedenti l'intervista per posizione professionale. I trim 2019-III trim 2020 (valori assoluti in migliaia)

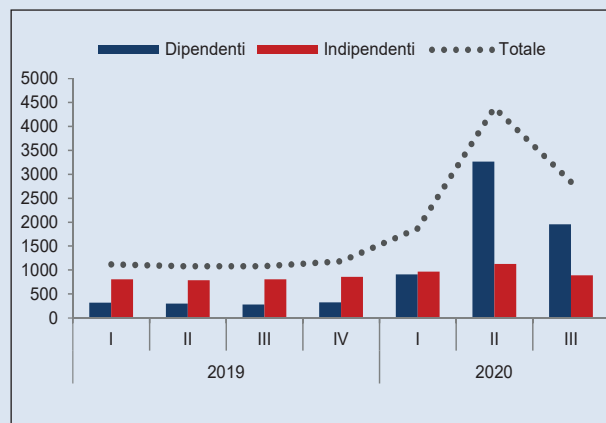
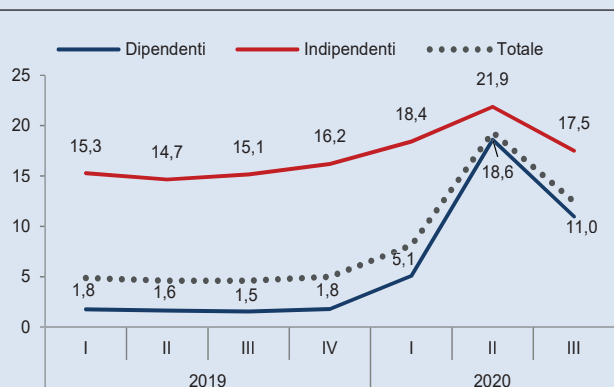


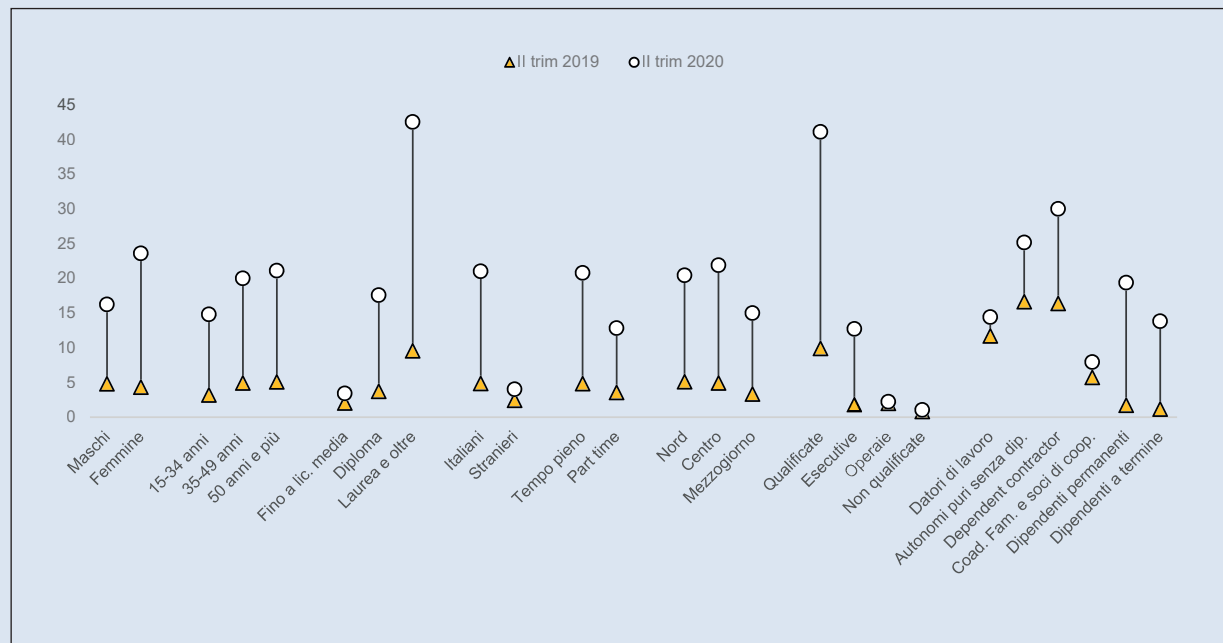
Figura 2 Occupati che hanno dichiarato di aver lavorato da casa almeno una volta nelle quattro settimane precedenti l'intervista per posizione professionale (a). I trim 2019-III trim 2020 (valori percentuali)



Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

(a) Al netto dei 'Non sa'.

Figura 3 Occupati che hanno dichiarato di aver lavorato da casa nelle quattro settimane precedenti l'intervista (a) per le principali caratteristiche socio-demografiche e del lavoro (b). Il 2019 e il 2020 (valori percentuali)



Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

(a) Al netto dei 'Non sa'.

(b) Il dato sulle professioni è al netto delle forze armate.

Nel secondo trimestre 2020 ad aver lavorato più spesso da casa sono soprattutto le donne (23,6% in confronto al 16,3% degli uomini) e gli occupati con più di 35 anni (20,5% in confronto al 14,8% dei più giovani), gli italiani (21,0 contro il 4,0% degli stranieri), i residenti nel Centro e del Nord (21,9 e 20,6 rispetto al 15,0% nel Mezzogiorno, Figura 3).

Molto rilevanti le differenze per livello di istruzione: nel secondo trimestre 2020 ha lavorato da casa il 42,5% dei laureati, il 17,6% dei diplomati e appena il 3,4% di chi si è fermato alla licenza media. Tale dato è strettamente connesso al tipo di professione svolta: le professioni qualificate, tra cui sono concentrate quelle praticabili da remoto, sono caratterizzate da una maggiore incidenza di occupati che hanno lavorato da casa (41,1% con un picco del 54,8% tra le professioni intellettuali ad elevata specializzazione)⁶. Rispetto al tipo di occupazione, il lavoro da casa è più diffuso tra i *dependent contractor*⁷ e i lavoratori autonomi senza dipendenti (con incidenze del lavoro da casa del 30,0% e 25,2%). Tuttavia, confrontando il dato con quello dello stesso periodo del 2019, gli incrementi più forti interessano i dipendenti a tempo indeterminato (passati dall'1,7% al 19,7%). Datori di lavoro, dipendenti a termine e coadiuvanti familiari presentano le incidenze più basse di lavoro da casa (rispettivamente 14,4%, 13,8% e 8,0%). Riguardo al regime orario, sono gli occupati a tempo pieno più che quelli a tempo parziale a lavorare più spesso da casa (20,8% contro 12,8%).

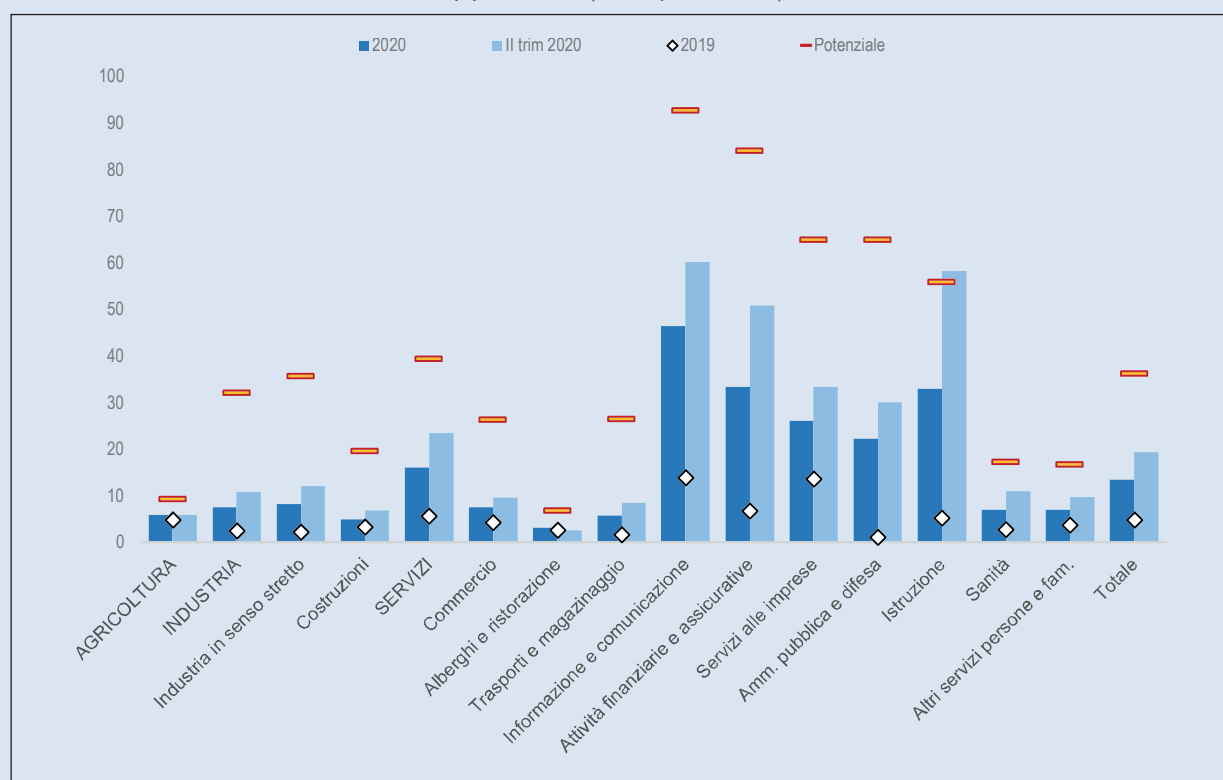
6 Tale risultato può anche essere messo in relazione con il maggiore livello di autonomia di chi può lavorare da casa: nei dati del modulo ad hoc 2019 il 60,3% di chi aveva lavorato da casa aveva dichiarato ampia autonomia sia nella scelta dei contenuti del lavoro che nell'ordine con cui svolgerli (35,5% il totale occupati) a fronte del 5,5% di chi aveva dichiarato di lavorare da casa pur non avendo nessun margine di autonomia (25,6% il totale). Si veda Istat 2020b.

7 I *dependent contractor* sono lavoratori autonomi che presentano limitati margini di autonomia nell'accesso al mercato, individuati secondo quanto proposto nel corso dei lavori della 18th ICLS finalizzata a definire la nuova classificazione dello status nell'occupazione ICSE18 (della Ratta, Sabbatini, 2020). Nei dati del II trimestre del 2020 i *dependent contractor* sono 413 mila, l'8,0% del totale dei lavoratori autonomi.

Analizzando l'incidenza delle professioni teoricamente praticabili da remoto con l'effettivo ricorso al lavoro da casa nei diversi settori di attività, si nota come vi sia ancora un grosso potenziale inutilizzato. Del resto è pur vero che un conto sono le caratteristiche della professione e un altro i contesti organizzativi e lavorativi che, a prescindere dalle specificità professionali, possono richiedere la necessità di una presenza in loco.

Nei servizi, i comparti dell'informazione e comunicazione e delle attività finanziarie e assicurative sono quelli che presentano il potenziale maggiore di occupati che svolgono professioni che potrebbero essere svolte da remoto (Figura 4).

Figura 4 Occupati che hanno dichiarato di aver lavorato da casa nelle quattro settimane precedenti l'intervista (a) e che potrebbero potenzialmente svolgere il lavoro da casa (b) per settore di attività economica. Anni 2019-2020 (c) e Il 2020 (valori percentuali)



Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

(a) Al netto dei 'Non sa'.

(b) Il dato sulle professioni è al netto delle forze armate.

(c) Media dei primi tre trimestri.

In questi comparti si riscontrano anche le incidenze più elevate del lavoro da casa sia nel 2019 sia nel 2020, specie con riferimento al secondo trimestre (con il 60,2% e 50,8% degli occupati che ha dichiarato di aver lavorato da casa). Differente la situazione nei servizi generali della pubblica amministrazione dove, su circa un milione di occupati (al netto delle forze armate), il 64,9% sarebbe nelle condizioni di sperimentare il lavoro a distanza (57% se si escludono le situazioni di emergenza) a fronte di appena l'1,0% dei dipendenti che nel 2019 lo aveva effettivamente svolto. L'emergenza generata dalla pandemia ha determinato in questo comparto uno degli incrementi più significativi dell'esperienza del lavoro da casa, con circa un dipendente su tre nel secondo trimestre 2020.

Il comparto dell'istruzione è del tutto peculiare: secondo la classificazione gli occupati del comparto possono lavorare da remoto soprattutto nelle situazioni di emergenza (nel 40% dei casi), mentre sono circa il 15% quelli che potrebbero lavorare da casa nelle situazioni ordinarie (addetti agli affari generali, addetti a funzioni di segreteria, dirigenti scolastici, ricercatori e docenti universitari). In questo caso la percentuale di coloro che hanno dichiarato di lavorare da casa supera il potenziale teorico, con il 58,2% di occupati che hanno lavorato da casa nel secondo trimestre 2020.

Poco diffuso il lavoro da casa nei settori dell'industria e dell'agricoltura o negli alberghi e la ristorazione, ma anche nella sanità e nei servizi alle persone e famiglie, in cui il lavoro da casa può interessare solo le attività ausiliarie e le figure preposte all'organizzazione e al coordinamento delle attività (direttori e dirigenti, imprenditori e responsabili di piccole aziende, contabili, amministrativi, tecnici della gestione dei cantieri, ecc.).

L'emergenza sanitaria ha imposto il passaggio repentino alla sperimentazione del lavoro da remoto in molti settori e nei recenti atti normativi si prefigurano le condizioni perché questo venga mantenuto e promosso ulteriormente. È presumibile infatti che, soprattutto laddove ci sono stati investimenti tecnologici per renderlo fruibile, sia conveniente continuare a usarlo anche quando la situazione sanitaria andrà normalizzandosi. È possibile che l'emergenza abbia mostrato – giocoforza – la praticabilità e i vantaggi di questa trasformazione organizzativa e culturale, considerando come molte organizzazioni siano riuscite a mettere in atto in tempi stretti il lavoro a distanza di massa.

Rimane l'interrogativo sui motivi per cui questa modalità lavorativa fino a oggi fosse così scarsamente diffusa, nonostante già da alcuni decenni questa fosse al centro di analisi e riflessioni di carattere scientifico (Di Nicola, 1999; De Masi, 1999 e 2020). Il nostro mercato del lavoro è caratterizzato da una struttura fortemente gerarchica, con un'organizzazione del lavoro basata sulla formalizzazione di routine organizzative e sul controllo, e non orientata al conseguimento di obiettivi e al coinvolgimento dei lavoratori nelle scelte organizzative e nei processi decisionali (Cetrulo et al., 2019 e 2020). L'impiego in misura più consistente delle formule che prevedono il lavoro a distanza presuppongono quindi in primis un passaggio di natura culturale a nuove pratiche di management basate meno sul controllo e più sulla necessità e possibilità di perseguire una conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare. Queste peraltro garantirebbero, come documentano numerosi studi (Butera, 2020), anche incrementi della produttività individuale e organizzativa, superando la logica del controllo in favore di modalità di lavoro organizzate per obiettivi, caratterizzate da maggiore autonomia e responsabilizzazione dei lavoratori.

Riferimenti bibliografici

- Butera, F. 2020. Le condizioni organizzative e professionali dello *smart working* dopo l'emergenza: progettare il lavoro ubiquo fatto di ruoli aperti e di professioni a larga banda. *Studi organizzativi*, 1/2020: 141-165. Milano: Franco Angeli.
- Cetrulo, A., D. Guarascio, and M.E. Virgillito. 2019. Anatomy of the Italian occupational structure: concentrated power and distributed knowledge. *Lem Working Paper Series*, 34/2019. Pisa: LEM, Laboratory of Economics and Management, Institute of Economics, Scuola Superiore Sant'Anna.
- Cetrulo, A., D. Guarascio, e M.E. Virgillito. 2020. Il privilegio del lavoro da casa al tempo del distanziamento sociale. *Etica ed economia*, Menabò n. 123/2020.
- De Masi, D. 2020. *Smart working. La rivoluzione del lavoro intelligente*. Venezia: Marsilio.
- De Masi, D. 1999. *Il futuro del lavoro. Fatica e ozio nella società post industriale*. Bergamo: Rizzoli.
- Della Ratta Rinaldi, F., e A. Sabbatini. 2020. Verso una nuova tipologia di lavoro autonomo. In Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Istituto Nazionale di Statistica - Istat, Istituto Nazionale della Previdenza Sociale – INPS, Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro – INAIL, e Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro - ANPAL. *Il Mercato del Lavoro 2019. Verso una lettura integrata*. Roma: Istat. <https://www.istat.it/it/archivio/239380>.
- Di Nicola, P. 1999. *Il nuovo manuale del telelavoro*. Roma: Edizioni Seam.
- Gallo, F., P. Scalisi, e A. Scarnera (a cura di). 2009. L'indagine sulle professioni. Anno 2007. Contenuti, metodologia e organizzazione. *Metodi e Norme n. 42*. Roma: Istat. https://www.istat.it/it/files/2011/03/mn0942_in-dagine_sulle_professioni_20071.pdf.
- Istituto Nazionale di Statistica - Istat. 2020. Indicatori demografici anno 2019. *Statistiche Report*. Roma: Istat. <https://www.istat.it/it/archivio/238447>.
- Istituto Nazionale di Statistica - Istat. 2020a. *Rapporto annuale 2020. La situazione del Paese*. Roma: Istat <https://www.istat.it/it/archivio/244848>.
- Istituto Nazionale di Statistica – Istat, e Eurostat. 2020b. L'organizzazione del lavoro in Italia: orari, luoghi, grado di autonomia. Anno 2019. *Comunicato stampa*. Roma: Istat. <https://www.istat.it/it/archivio/247627>.
- Istituto Nazionale di Statistica - Istat. 2019. La società italiana e le grandi crisi economiche 1929-2016. *Annali di statistica*, Anno 147, Serie XIII, Volume 2. Roma: Istat. <https://www.istat.it/it/archivio/225162>.
- Istituto Nazionale di Statistica - Istat. 2019. Bes 2019. *Il benessere equo e sostenibile in Italia*. Roma: Istat. <https://www.istat.it/it/archivio/236714>.
- Mandrone, E. 2018. Cambiamento tecnologico e ripercussioni sugli assetti sociali: è la fine dell'uomo comune? *DigitCult. Scientific Journal on Digital Cultures*, Volume 3, Issue 1: 121-132.
- Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Istituto Nazionale di Statistica - Istat, Istituto Nazionale della Previdenza Sociale – INPS, Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro – INAIL, e

Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro - ANPAL. 2020. *Nota trimestrale sulle tendenze dell'occupazione. III trimestre 2020*. <https://www.istat.it/it/archivio/251906>.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Istituto Nazionale di Statistica - Istat, Istituto Nazionale della Previdenza Sociale – INPS, Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro – INAIL, e Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro - ANPAL. 2020. *Il Mercato del Lavoro 2019. Una lettura integrata*. Roma: Istat. <https://www.istat.it/it/archivio/239380>.

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

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

CAPITOLO 3

STRATEGIE E PROSPETTIVE OCCUPAZIONALI DELLE IMPRESE A SEGUITO DELLA PANDEMIA¹

Il capitolo analizza le strategie e le scelte operative di aggiustamento del fattore lavoro adottate dalle imprese italiane in risposta allo shock provocato dalla pandemia, componendo un quadro informativo basato sia sui dati qualitativi dell'indagine "Situazione e prospettive delle imprese nell'emergenza sanitaria COVID-19" realizzata dall'Istat a maggio 2020, con un *follow-up* a ottobre 2020, sia sui dati degli stock e dei flussi occupazionali ottenuti dall'integrazione dei dati delle Comunicazioni obbligatorie nel Registro Tematico del Lavoro.

I risultati dell'indagine mostrano da parte delle imprese l'utilizzo di diverse strategie per la gestione del personale, spesso combinando strumenti di flessibilità quantitativa - interna ed esterna - e di flessibilità organizzativa, fortemente influenzate dalle politiche di sostegno dispiegate durante l'intero periodo di emergenza sanitaria.

La flessibilità esterna è stata vincolata dai provvedimenti di blocco dei licenziamenti economici e utilizzata soprattutto per la riduzione del personale a termine, i cui contratti non sono stati rinnovati. Le nuove assunzioni continuano ad essere rimandate da una quota di imprese pari al 12,7%. Le imprese che hanno assunto nuovo personale sono passate dall'1,8% del periodo marzo-maggio 2020 al 4,3% del periodo successivo.

Sono le misure di flessibilità quantitativa interna ad avere avuto, più delle altre, l'impatto sul lavoro dello shock causato dalla pandemia. Gli aggiustamenti nell'utilizzo dell'input di lavoro sono stati fortemente supportati dagli strumenti di integrazione salariale. Nella prima fase della pandemia, il 63,1% delle imprese con almeno 3 addetti ha dichiarato di aver utilizzato la CIG-COVID, percentuale che si è ridotta al 41,8% nel periodo da giugno a novembre 2020. Significativo è stato anche il ricorso alle ferie obbligatorie e la riduzione delle ore e dei turni di lavoro; entrambe le misure utilizzate da circa il 30% delle imprese nella prima fase e il 20% nella seconda.

Tra le misure per la riorganizzazione del lavoro, il ricorso allo *smart working* per garantire contemporaneamente la tutela della salute dei lavoratori e la prosecuzione delle attività produttive ha interessato subito dopo lo scoppio della pandemia il 21,3% delle imprese con almeno 3 addetti, quota scesa all'11,3% nel periodo successivo. La diffusione del lavoro a distanza presenta strutturalmente una notevole eterogeneità a livello settoriale e dimensionale.

Differenti comportamenti caratterizzano i cinque profili di imprese emersi da un'analisi multidimensionale che sintetizza gli effetti subiti e i cambiamenti strategici e operativi adottati in reazione alla crisi. Se la staticità ha caratterizzato la maggior parte delle imprese italiane, in termini di addetti e di valore aggiunto sono le imprese proattive a prevalere. Una lettura delle scelte e delle prospettive delle imprese in termini di utilizzo del lavoro secondo questa chiave consente di individuare con precisione i segmenti di imprese con i maggiori rischi di tenuta occupazionale e quelli che alle strategie difensive hanno associato l'introduzione di forme innovative di utilizzo del lavoro.

L'analisi dei nuovi indicatori a frequenza giornaliera sulla dinamica e il *turnover* delle posizioni lavorative dipendenti, mostra come il calo dell'1,6% dell'occupazione dipendente delle imprese nei settori dell'industria e dei servizi nei primi sette mesi del 2020, rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente, sia il risultato della sintesi di un tasso di attivazione medio pari al 48,7% e di un tasso di cessazione medio pari al 50,3%. Il calo del numero di posizioni lavorative è, in generale, molto più rilevante nei settori con un tasso di *turnover* più elevato e risulta più marcato nelle piccole imprese, che si concentrano nei settori con un più alto tasso di *turnover*. Variazioni particolarmente accentuate si riscontrano nei servizi di alloggio e di ristorazione (-10,1%) e nelle attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento (-7,6%).

¹ Il capitolo è stato redatto da M.Carla Congia e Stefano De Santis. L'approfondimento è a cura di Ciro Baldi, Sara Gigante, Silvia Pacini e Roberta Rizzi.

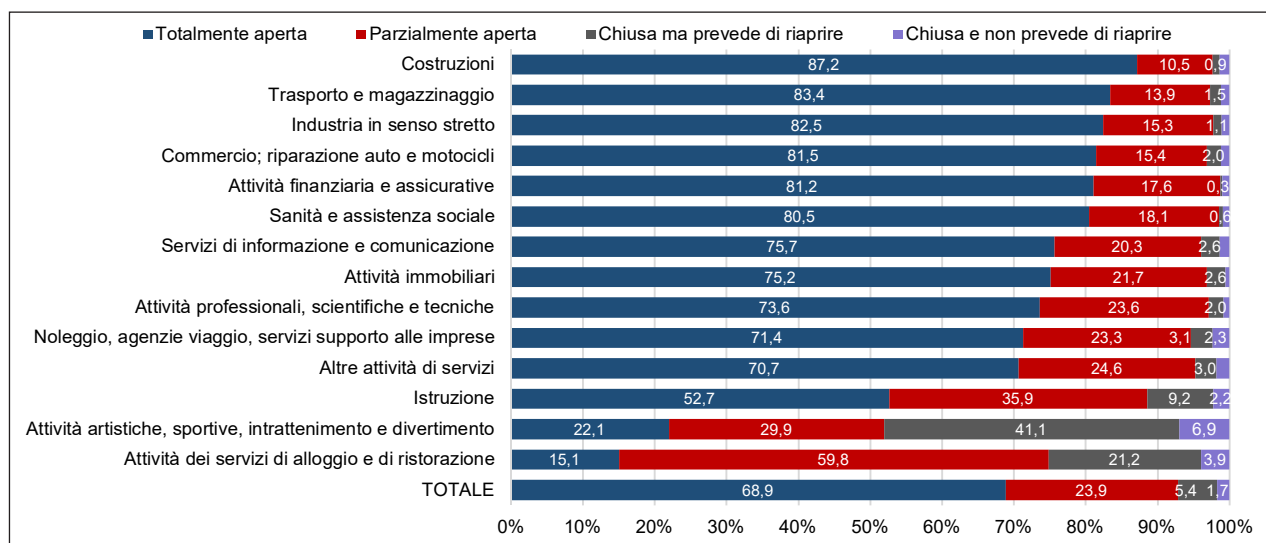
3.1 Strategie delle imprese nella gestione delle risorse umane durante la pandemia

Le strategie e i comportamenti adottati dalle imprese italiane in risposta allo shock provocato dalla pandemia sono stati messi in luce dall'indagine ad hoc su "Situazione e prospettive delle imprese nell'emergenza sanitaria COVID-19" svolta dall'Istat a maggio 2020, dopo il periodo di *lockdown* nazionale (Istat, 2020a). Il successivo *follow-up*, svolto tra ottobre e novembre 2020, ha consentito di raccogliere informazioni più aggiornate sulla situazione economica delle imprese, sui cambiamenti nelle strategie e sulle prospettive a breve termine (Istat, 2020b).

La popolazione di riferimento dell'indagine è costituita dalle imprese attive nei settori dell'industria e dei servizi con almeno 3 addetti in media annua². Si tratta di 1.019.786 imprese che occupano 12.864.426 addetti, di cui 11,3 milioni di dipendenti. Le microimprese (3-9 addetti) sono prevalenti e rappresentano il 78,9% del totale e il 28,6% in termini di addetti; le imprese di piccole dimensioni (10-49 addetti) costituiscono il 18,6% del totale e il 26,3% degli addetti, le imprese medie (50-249 addetti) il 2,2% del totale e il 16,5% degli addetti e le 3.686 grandi imprese (250 addetti e oltre) occupano il 28,6% degli addetti.

Secondo lo stato di attività dichiarato tra ottobre e novembre 2020, il 68,9% delle imprese risulta totalmente aperta, il 23,9% parzialmente aperta, cioè svolge la propria attività in condizioni limitate in termini di spazi, orari e accesso della clientela (Figura 3.1). Le imprese che hanno dichiarato di essere chiuse rappresentano nel complesso una quota del 7,2% e pesano per il 4,0% degli addetti; tra queste non prevede di riaprire soltanto l'1,7% delle imprese totali con lo 0,9% degli occupati complessivi. A livello settoriale, emergono situazioni più critiche nelle attività artistiche, sportive e di intrattenimento, dove quasi la metà delle imprese risulta chiusa, e nelle attività dei servizi di alloggio e ristorazione, in cui un quarto delle imprese è chiusa mentre il 60% è attiva ma con limitazioni di spazio, orari e accesso della clientela.

Figura 3.1 Imprese per stato di attività e settore di attività economica. Ottobre-Novembre 2020 (composizioni percentuali)



Fonte: Istat, Indagine COVID-Imprese 2020, seconda edizione

² L'indagine è campionaria per le imprese con un numero medio di addetti inferiore a 99,5 mentre le imprese di dimensione pari o superiore a tale soglia sono censite.

Le grandi imprese risultano per la quasi totalità aperte, seppure il 23,2% con limitazioni di spazi, orario e accesso della clientela, mentre tra le microimprese si riscontra la quota più elevata di imprese chiuse (7,8%) (Figura 3.2). La quota dei dipendenti coinvolti nella chiusura dell'attività nel complesso è pari al 3,5%, ma sale al 7,3% nelle microimprese (Figura 3.3). La presenza di microimprese è particolarmente elevata nelle attività economiche più colpite dalla crisi: nei servizi di alloggio e di ristorazione e nelle attività artistiche, sportive e di intrattenimento supera la quota dell'80%.

Figura 3.2 Imprese per stato di attività e classe dimensionale. Ottobre-Novembre 2020 (composizioni percentuali)

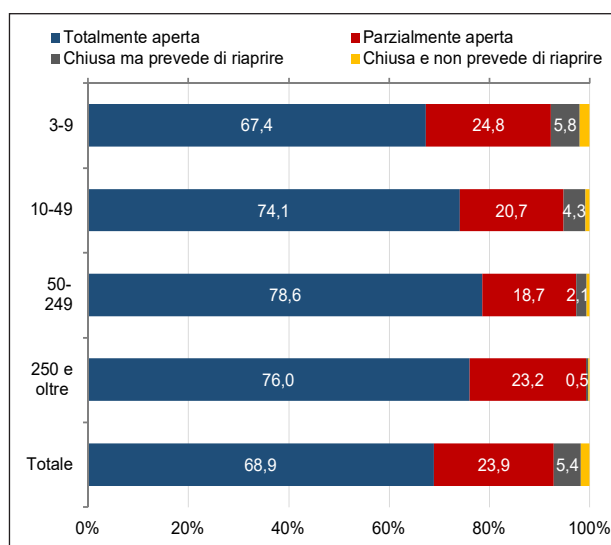
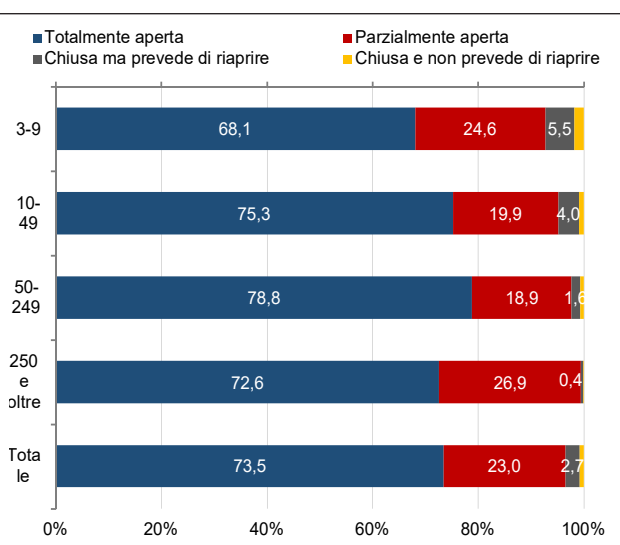


Figura 3.3 Dipendenti per stato di attività e classe dimensionale dell'impresa. Ottobre-Novembre 2020 (composizioni percentuali)



Fonte: Istat, Indagine COVID-Imprese 2020, seconda edizione

Una riduzione del fatturato nei mesi giugno-ottobre 2020, rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente, ha interessato il 68,4% delle imprese (che rappresentano il 66,2% degli addetti), mentre il 19,9% ha avuto un fatturato invariato e il 9,8% ha dichiarato di avere un fatturato in aumento. In particolare, quest'ultima quota è maggiore al 20% nei comparti industriali del tabacco, dei prodotti chimici e farmaceutici e delle attività di risanamento e gestione dei rifiuti, così come all'interno del settore terziario nelle telecomunicazioni, nei servizi postali e di corriere, nelle attività di pulizia e disinfestazione. La quota delle imprese con fatturato in aumento cresce con la dimensione aziendale fino ad raggiungere il 17,0% per le imprese con più di 250 addetti.

In questo contesto, i comportamenti di adattamento alla situazione di emergenza sanitaria da parte delle imprese sono stati influenzati fortemente dalle politiche di sostegno dispiegate dal governo italiano, in particolare per quanto riguarda le strategie di gestione delle risorse umane e le politiche del personale. Le diverse strategie di aggiustamento nell'utilizzo del fattore lavoro nei processi produttivi possono essere sintetizzate in tre tipologie: a) *flessibilità quantitativa esterna*, ossia la possibilità di diminuire/aumentare il numero di persone occupate dall'impresa che è stata fortemente limitata nei movimenti in uscita dai provvedimenti di blocco dei licenziamenti cosiddetti economici (collettivi, e individuali per motivi oggettivi); b) *flessibilità quantitativa interna*, ossia la possibilità di ridurre o aumentare la quantità di lavoro svolto dal personale occupato nell'impresa riducendo l'input di lavoro e abbattendone il relativo costo, grazie al ricorso agli strumenti di integrazione salariale e di riduzione dell'orario di lavoro; c) *flessibilità dell'organizzazione del lavoro*, ossia la possibilità di modificare le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e il grado di autonomia del lavoratore per consentire i

necessari mutamenti dei processi produttivi richiesti della pandemia (*smart working* o telelavoro, rimodulazione dei giorni di lavoro, formazione aggiuntiva al personale, ecc.).

Il confronto tra i dati delle due edizioni dell'indagine COVID-Imprese consente di cogliere gli aggiustamenti nella gestione delle risorse umane realizzati da parte delle imprese nel periodo immediatamente seguente all'esplosione della pandemia, marzo-maggio 2020 (prima edizione), e successivamente da giugno ai più recenti mesi di ottobre-novembre 2020 (seconda edizione) durante l'evolversi della situazione sanitaria.

Le imprese che durante la pandemia hanno ridotto il personale a tempo indeterminato sono rimaste una quota estremamente bassa nei due periodi analizzati (0,7% e 1,3% rispettivamente a marzo-maggio e giugno-novembre 2020), dato il divieto di licenziamenti economici previsto tempestivamente dalla normativa emergenziale italiana e in vigore almeno sino alla fine di marzo del 2021 (Figura 3.4).

Figura 3.4 Misure di flessibilità quantitativa esterna. Marzo-Maggio e Giugno-Novembre 2020 (valori percentuali)

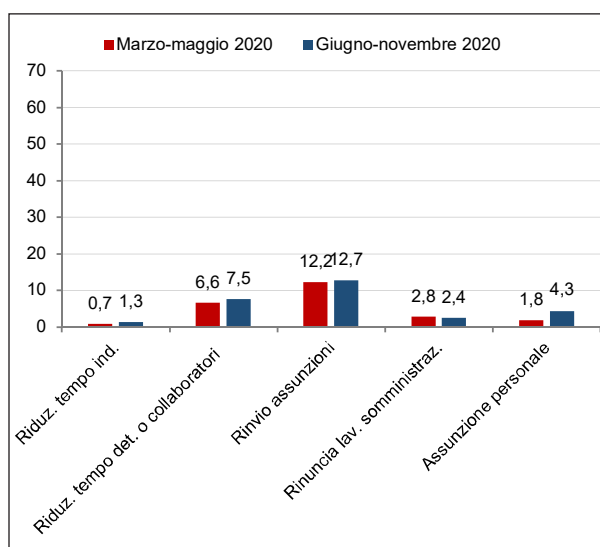
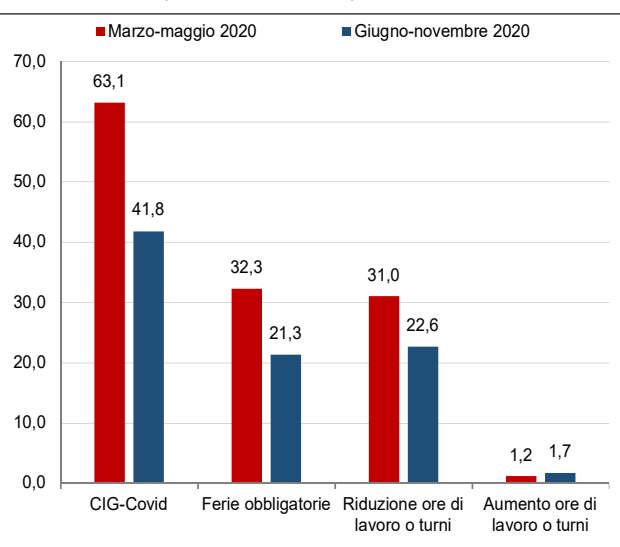


Figura 3.5 Misure di flessibilità quantitativa interna. Marzo-Maggio e Giugno-Novembre 2020 (valori percentuali)



Fonte: Istat, Indagine COVID-Imprese 2020, seconda edizione

La riduzione del personale a tempo determinato ha riguardato invece il 6,6% delle imprese nel periodo marzo-maggio 2020, quota salita al 7,5% nel periodo da giugno a novembre, interessando maggiormente i settori delle attività artistiche, sportive e di intrattenimento e le attività dei servizi di alloggio e ristorazione, dove circa un quinto delle imprese ha ridotto il personale a termine. La rinuncia ad utilizzare lavoratori in somministrazione ha interessato il 2,8% delle imprese nel primo periodo e il 2,4% successivamente. Nel complesso, la percentuale di imprese che continuano a rimandare le nuove assunzioni passa dal 12,2% al 12,7%, arrivando nelle attività dei servizi di alloggio e di ristorazione a rappresentare un quinto delle imprese del settore.

Alcuni segnali di miglioramento si colgono in un certo incremento nella quota delle imprese che hanno assunto nuovo personale, passata dall'1,8% nel periodo marzo-maggio al 4,3% nel periodo successivo. I settori in cui si rileva tra giugno e novembre 2020 una prevalenza di imprese che assumono nuovo personale rispetto a quelle lo riducono sono la fornitura di acqua, reti fognarie e gestione dei rifiuti, i servizi postali e di corriere, le attività assicurative, le attività di pulizia e disinfestazione, i servizi di assistenza sociale residenziale.

Sono le misure di flessibilità quantitativa interna che più di tutte hanno permesso alle imprese di attutire l'impatto sul lavoro dello shock causato dalla pandemia sul sistema produttivo. Gli aggiustamenti dell'input di

lavoro lungo il margine intensivo sono stati fortemente supportati dagli strumenti di integrazione salariale già esistenti nel sistema di welfare italiano. La possibilità di accedere a questi ammortizzatori sociali è stata prontamente estesa a una platea che ha ricompreso la totalità delle imprese con dipendenti.

Nella prima fase della pandemia, il 63,1% delle imprese con almeno 3 addetti ha dichiarato di aver utilizzato la CIG-COVID³ per i propri dipendenti e nel complesso la percentuale si è ridotta al 41,8% nel periodo da giugno a novembre 2020 (Figura 3.5). Già nella prima fase è evidente come il ricorso alla CIG-COVID abbia riguardato diffusamente le imprese di tutte le classi dimensionali, con quote più elevate tra le piccole (72,5%) e le medie imprese (69,0%) e più basse tra le microimprese (60,7%) (Figura 3.6). Nel periodo da giugno a novembre il ricorso alla CIG-COVID interessa ancora un numero rilevante di imprese ma la loro quota cala sensibilmente in tutte le classi dimensionali, soprattutto tra le piccole imprese e le microimprese, dove arriva rispettivamente al 50,0% e al 39,5%. Le imprese di media e grande dimensione mostrano una persistenza nell'utilizzo della CIG-COVID più marcata, con quote in riduzione ma che continuano a interessare più della metà delle unità (53,0% e 55,6% rispettivamente).

Figura 3.6 Imprese per utilizzo CIG e classe dimensionale. Marzo-Maggio e Giugno-Novembre 2020 (valori percentuali)

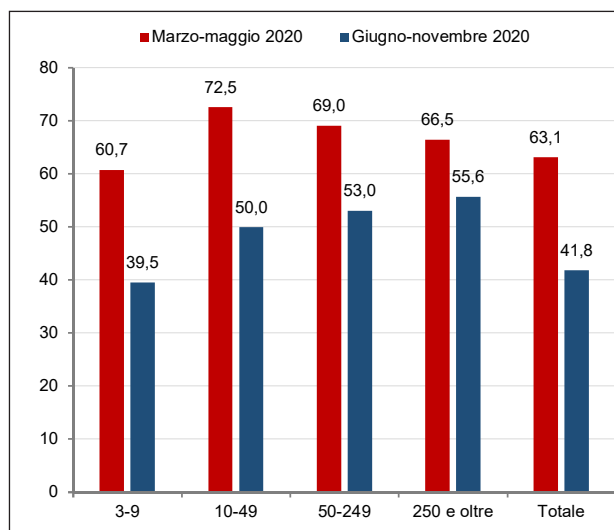
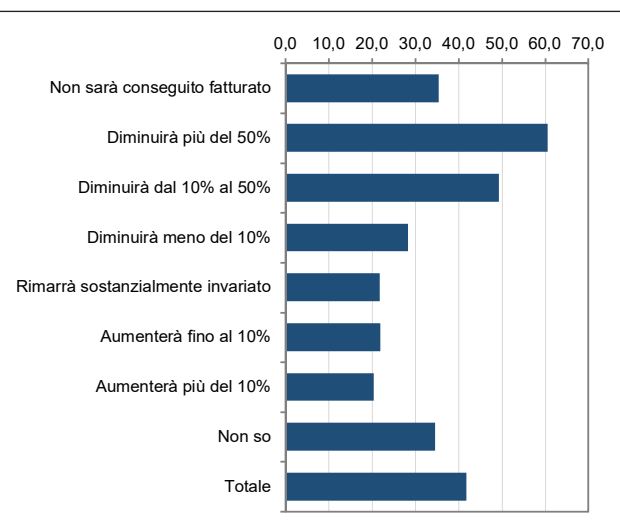


Figura 3.7 Imprese per utilizzo CIG e previsione della variazione del fatturato nel periodo dicembre 2020-febbraio 2021 (valori percentuali)



Fonte: Istat, Indagine imprese COVID-19, prima e seconda edizione

In relazione alle previsioni sulla variazione del fatturato nel periodo dicembre 2020-febbraio 2021, rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente, utilizzano la CIG-COVID circa il 60% delle imprese che prevedono una grave diminuzione del fatturato (cioè una riduzione di più del 50%) e circa la metà di quelle che prevedono un calo del fatturato compreso tra il 10% e 50% (Figura 3.7). Il ricorso alla CIG-COVID è decisamente meno diffuso tra le imprese con prospettive di variazione del fatturato meno drammatiche: tra quelle che prevedono un calo contenuto (meno del 10%) il 28,3% ha utilizzato la CIG-COVID nel periodo giugno-novembre 2020, e tra le imprese con prospettive di fatturato sostanzialmente invariato o in aumento si attesta intorno al 20%. Le imprese che prevedono di non conseguire fatturato o che non sanno fornire una previsione sembrano

3 Con il termine CIG-COVID si intende l'insieme degli strumenti di integrazione salariale fruibili dalle imprese durante la pandemia COVID-19, ovvero la Cassa Integrazione Guadagni ordinaria, straordinaria e in deroga, il Fondo Integrazione Salariale, il Fondo Solidarietà Bilaterale Artigianato, ecc.

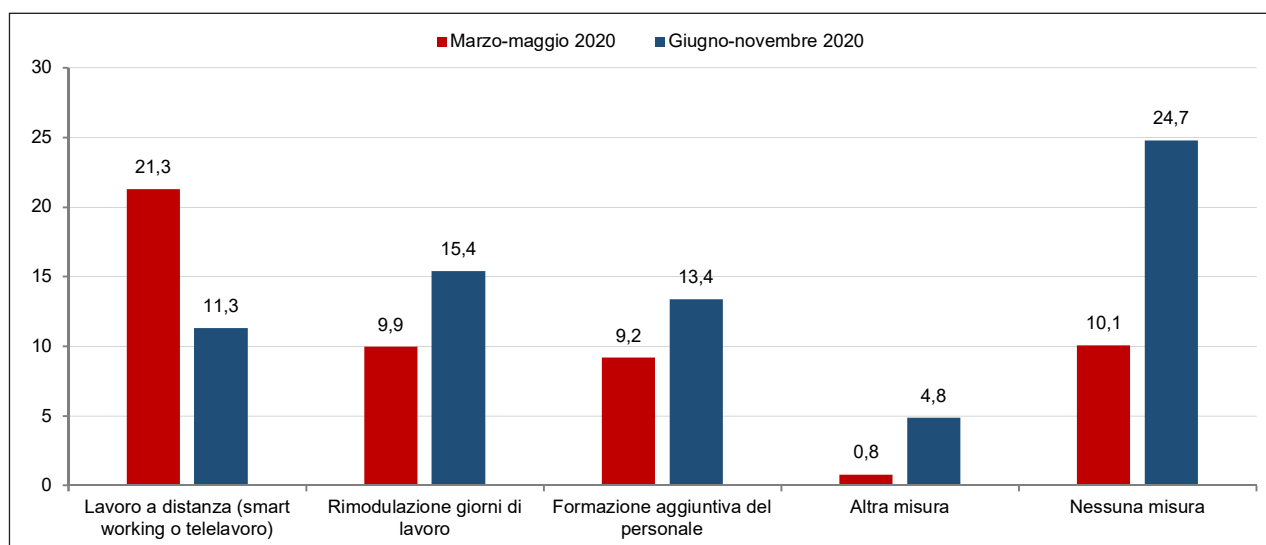
essere frenate anche nel ricorso alla CIG-COVID che risulta meno elevato (circa 35%) rispetto a quelle che prevedono forti cali.

I settori in cui più dei due terzi delle imprese ha continuato a utilizzare la CIG-COVID nel periodo giugno-novembre 2020 sono da un lato alcune attività dell'industria manifatturiera – la fabbricazione di articoli in pelle e simili, la stampa e riproduzione di supporti registrati – dall'altro alcune attività dei servizi come il trasporto aereo, le attività dei servizi delle agenzie di viaggio, dei tour operator e dei servizi di prenotazione, l'assistenza sociale non residenziale.

Significativo è stato l'utilizzo delle ferie obbligatorie, o altre misure temporanee per la riduzione dei costi, per ridurre l'input di lavoro a breve termine, soprattutto nel periodo marzo-maggio 2020 quando il 32,3% delle imprese ha utilizzato questa misura (Figura 3.5). Il ricorso alle ferie obbligatorie aumenta al crescere della dimensione aziendale e nel periodo giugno-novembre continua a riguardare circa la metà delle grandi imprese.

Le imprese che hanno ridotto le ore di lavoro o i turni del personale sono passate dal 31,0% a marzo-maggio 2020 al 22,6% nel periodo successivo, mostrando qualche segnale di ripresa delle attività produttive. Tuttavia, l'aumento delle ore o dei turni di lavoro riguarda nel complesso una quota bassissima di imprese che passa dal 1,2% al 1,7% nei due periodi analizzati; quote più elevate della media si rilevano nelle attività di assistenza sociale residenziale e non residenziale.

Figura 3.8 Misure di flessibilità nell'organizzazione del lavoro. Marzo-Maggio e Giugno-Novembre 2020 (valori percentuali)



Fonte: Istat, Indagine imprese COVID-19, prima e seconda edizione

Infine, la rimodulazione dei giorni di lavoro è stata effettuata dal 15,4% delle imprese nel periodo giugno-novembre 2020, una percentuale in crescita rispetto al 9,9% del periodo marzo-maggio (Figura 3.8). L'adeguamento delle competenze del personale attraverso una formazione aggiuntiva è stato curato inizialmente dal 9,2% delle imprese e nel periodo successivo dal 13,4%, con quote che aumentano al crescere della dimensione aziendale.

Tra le misure per la riorganizzazione del lavoro, il ricorso al lavoro a distanza, in particolare allo *smart working*, ha rappresentato una delle soluzioni più favorevoli per garantire contemporaneamente la tutela della salute dei lavoratori e la prosecuzione delle attività produttive. Questa scelta è strettamente condizionata dal tipo di

attività lavorativa da svolgere, dalle dotazioni tecnologiche dell'impresa e dalle competenze del personale. Nel complesso, il 21,3% delle imprese ha fatto ricorso allo *smart working* subito dopo lo scoppio della pandemia, quota scesa all'11,3% nel periodo successivo (vedi paragrafo 3.2).

Mentre all'inizio della pandemia soltanto il 10,1% delle imprese ha dichiarato di non aver adottato alcuna misura per la gestione e le politiche del personale, nel periodo da giugno a novembre 2020 è ben un quarto delle imprese a non avere utilizzato nessuna misura specifica per la gestione delle risorse umane. Se, da un lato, ciò potrebbe significare un graduale ritorno a una situazione di normalità, dall'altro l'immobilismo nella gestione del capitale umano da parte di numerose imprese potrebbe celare una più generale difficoltà ad elaborare strategie organizzative e produttive di reazione alla crisi (vedi paragrafo 3.3).

3.2 L'utilizzo dello *smart working* da parte delle imprese: strategia emergenziale o strutturale?

Per prevenire e limitare la diffusione della pandemia negli ambienti di lavoro, la normativa emergenziale italiana ha teso, da un lato, a preservare la salute e la sicurezza dei lavoratori in presenza, dall'altro, a incentivare lo svolgimento delle attività lavorative da remoto, anche attraverso la semplificazione delle procedure per l'attivazione del lavoro agile o *smart working*. Mentre i diversi interventi nelle sedi di lavoro aziendali hanno interessato sostanzialmente tutte le imprese, la possibilità di ricorrere al distanziamento dei lavoratori attraverso il lavoro da remoto è stata colta soltanto da una parte minoritaria delle unità produttive italiane. L'83,7% delle imprese, che occupa il 92,0% degli addetti, ha applicato almeno una delle seguenti misure: sanificazione degli ambienti di lavoro e fornitura DPI al personale, gestione delle procedure informative in caso di esposizione a potenziale contagio, test sierologici o tamponi, rotazione del personale per garantire il distanziamento, formazione specifica, esenzione delle categorie protette, modifica delle procedure di carico/scarico per clienti e fornitori. Per quasi un quarto delle imprese il costo complessivo di questi interventi è considerato rilevante o molto rilevante e tale percezione è relativamente più diffusa nelle imprese di media e grande dimensione, mentre non emergono significative specificità settoriali.

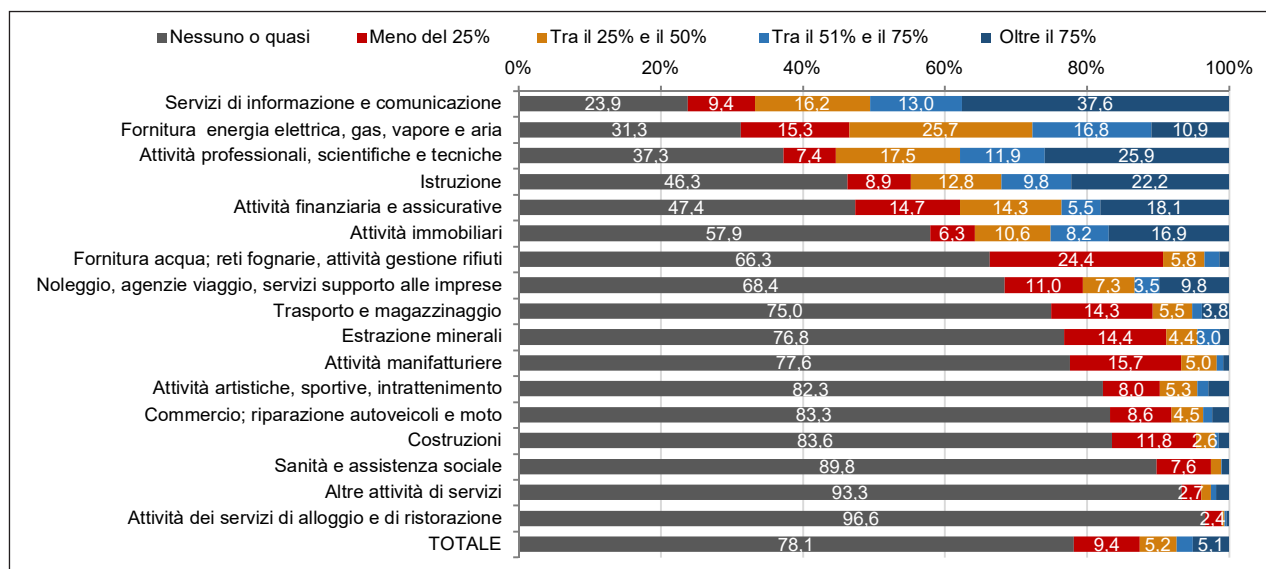
Il ricorso al distanziamento fisico attraverso il lavoro da remoto, invece, non è mai arrivato a interessare più di un quinto delle imprese con almeno 3 addetti nell'intero periodo analizzato.

Le imprese che hanno dichiarato di avere personale che ordinariamente svolge un'attività lavorativa che potrebbe essere effettuata a distanza (*smart working* o telelavoro) sono nel complesso poco più di un quinto (21,9%), con forti connotazioni settoriali e per dimensione (Figura 3.9).

La diffusione strutturale del lavoro a distanza presenta una notevole eterogeneità a livello settoriale, con attività economiche dove più della metà delle imprese ha personale che può svolgere la prestazione in remoto, come i servizi di informazione e comunicazione (76,2%), la fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria (68,7%), le attività professionali, scientifiche e tecniche (62,7%), l'istruzione (53,7%), le attività finanziarie e assicurative (52,6%), e altre attività economiche in cui tale quota non supera il 10%, come i servizi di alloggio e di ristorazione (3,4%), le altre attività di servizi (6,7%) e la sanità e assistenza sociale (10,2%).

Le differenze per classe dimensionale sono ancora più marcate: hanno attività produttive che possono essere svolte a distanza l'86,0% delle grandi imprese, il 77,0% delle medie, il 33,6% delle piccole e soltanto il 17,5% delle microimprese.

Figura 3.9 Imprese per quote del personale impiegato in attività che si possono svolgere a distanza, per settore di attività economica (valori percentuali)



Fonte: Istat, Indagine imprese COVID-19, prima edizione.

La quota di lavoratori sul totale del personale dell'impresa che potenzialmente potrebbe svolgere tutte o alcune attività lavorative da casa, o da un altro luogo diverso dalla sede aziendale, rispecchia le peculiarità della diffusione settoriale. Tra le imprese con una più elevata intensità nell'utilizzo del lavoro a distanza spiccano i servizi di informazione e comunicazione, con la metà delle imprese che dichiara che più del 50% dei lavoratori può svolgere l'attività lavorativa in *smart working* o in telelavoro.

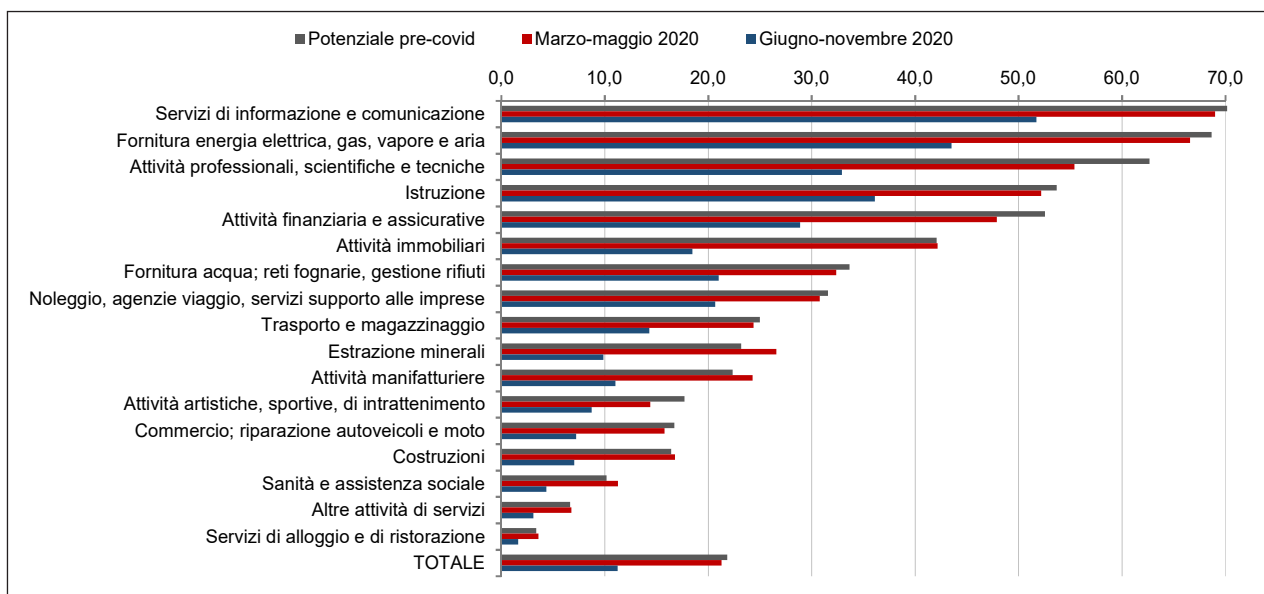
I dati delle due edizioni dell'indagine COVID-imprese permettono di comporre un quadro informativo sulla diffusione effettiva tra le imprese dello *smart working* rispetto a quella potenziale e sulla sua intensità in termini di percentuale di lavoratori coinvolti nelle imprese che hanno concretamente attivato questa modalità di lavoro.

Il grado di diffusione del lavoro da remoto durante la prima fase della pandemia mostra in quasi tutti i settori una saturazione del livello potenziale (Figura 3.10). Nel periodo marzo-maggio 2020, in seguito alle limitazioni della mobilità individuale e alla sospensione delle attività economiche non essenziali a livello nazionale, quasi tutte le imprese con lavoratori che potevano svolgere la prestazione lavorativa a distanza hanno attivato questa modalità di lavoro, arrivando a rappresentare il 21,3% delle imprese con almeno 3 addetti, rispetto alla quota potenziale del 21,9%.

Nella fase successiva, a partire da giugno e sino a novembre 2020, la quota di imprese che hanno attivato il lavoro a distanza si è nel complesso dimezzata (11,3%). Tuttavia, in alcuni settori la diffusione del lavoro a distanza rimane elevata: i servizi di informazione e comunicazione si assestano sul valore più alto (51,7%), la fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata si stabilizza al 43,5%, le attività professionali, scientifiche e tecniche al 32,9%, e l'istruzione al 36,1%.

La connotazione settoriale dello *smart working*, pertanto, in questa fase di assestamento non si modifica sostanzialmente, così come la sua caratterizzazione rispetto alla classe dimensionale. Nella fase emergenziale tra marzo e maggio 2020, il segmento delle medie imprese è quello che mostra una minore capacità di sfruttare appieno l'opportunità di spostare tempestivamente in remoto le attività lavorative potenzialmente interessate (71,3% rispetto al 77,0%). Nel periodo successivo, da giugno a novembre 2020, l'utilizzo del lavoro a distanza si assesta nel 77,4% delle grandi imprese, in oltre la metà delle medie, nel 19,1% delle piccole e nell'8,0% delle microimprese.

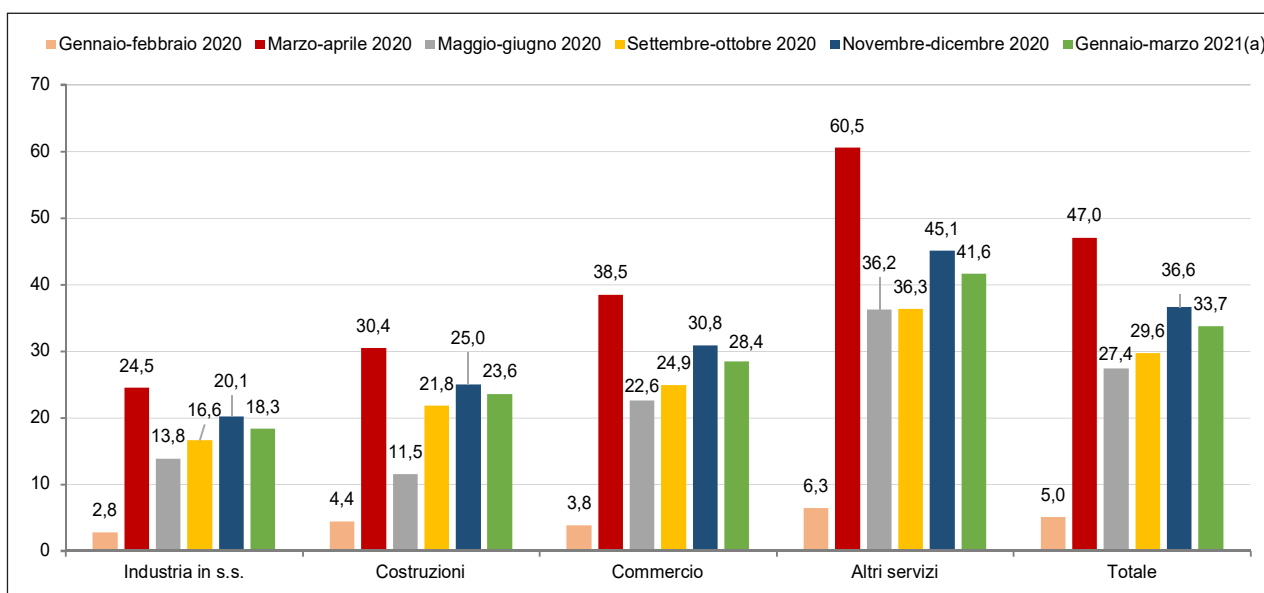
Figura 3.10 Imprese per presenza di attività lavorabili a distanza e per utilizzo effettivo del lavoro a distanza, per settore di attività economica. Marzo-Maggio e Giugno-Novembre 2020 (valori percentuali)



Fonte: Istat, Indagine imprese COVID-19, prima e seconda edizione.

Passando ad analizzare il grado di intensità del lavoro da remoto all'interno delle aziende che lo utilizzano, emerge come nella situazione ordinaria prima della pandemia questo sia estremamente basso (Figura 3.11). Nel complesso, all'interno delle imprese che utilizzano il lavoro a distanza, soltanto il 5,0% del personale svolge nel bimestre gennaio-febbraio 2021 il proprio lavoro da remoto, con alcune differenze settoriali che vedono le quote più elevate (intorno al 10%) di lavoratori in *smart working* nelle attività economiche dove è meno diffuso (sanità e assistenza sociale, servizi di alloggio e di ristorazione, estrazione di minerali)⁴ (Tavola 3.1).

Figura 3.11 Quota dei lavoratori in *smart working* nelle imprese che hanno attivato il lavoro a distanza, per macro settore di attività economica (valori percentuali)



Fonte: Istat, Indagine imprese COVID-19, prima e seconda edizione

(a) Previsione dichiarata dalle imprese nella seconda edizione dell'indagine, conclusa a novembre.

4 Si tratta di un numero molto ridotto di unità che si differenziano nell'utilizzo dello *smart working* dalle altre imprese del settore.

In generale la quota strutturale pre-COVID di lavoratori che effettivamente hanno svolto la propria prestazione lavorativa in modalità a distanza sembra lontana dai livelli potenziali anche in settori come i servizi di informazione e comunicazione (6,9%).

Il picco nell'intensità dello *smart working* raggiunto durante i mesi di *lockdown* nazionale di marzo-aprile 2020 è marcato ed evidente in tutti i settori economici. Nel complesso la quota media del personale dell'impresa in *smart working* sale repentinamente al 47,0%, raggiungendo il 60,5% nel settore dei servizi, escluso il commercio. In quest'ultimo sale invece al 38,5%, mentre nelle costruzioni raggiunge il 30,4% e nell'industria in senso stretto il 24,5%. La maggiore reattività delle imprese nell'estendere il margine intensivo dello *smart working*, naturalmente, riguarda i settori in cui il suo utilizzo è strutturalmente più diffuso (servizi di informazione e comunicazione, attività finanziaria e assicurative, attività professionali, scientifiche e tecniche, attività immobiliari, istruzione).

Nel periodo successivo, con il venire meno del *lockdown* nazionale, a maggio-giugno 2020 la quota di lavoratori che operano da remoto cala in misura considerevole ma assestandosi a livelli decisamente superiori alla situazione pre-pandemica. La quota media di dipendenti che svolgono il lavoro in *smart working* si riduce infatti al 27,4% mostrando di assestarsi su livelli simili anche nel periodo settembre-ottobre 2020 (29,6%). Inoltre, per il periodo novembre-dicembre 2020 le imprese hanno previsto di aumentare l'intensità dello *smart working* sino al 36,6% e di ripiegare leggermente al 33,7% nel periodo gennaio-marzo 2021.

La crisi pandemica ha spinto le imprese a utilizzare il lavoro a distanza coinvolgendo il personale con un'intensità mai sperimentata prima e ciò ha consentito loro anche di acquisire gli elementi per valutarne gli effetti su diversi aspetti organizzativi e sulla performance d'impresa.

Tavola 3.1 Quota dei lavoratori in *smart working* nelle imprese che hanno attivato il lavoro a distanza, per sezione di attività economica. Gennaio 2020-Marzo 2021 (valori percentuali)

ATTIVITÀ ECONOMICA	Periodo di riferimento					
	Gennaio-feb- braio 2020	Marzo- aprile 2020	Maggio- giugno 2020	Settem- bre-ottobre 2020	Novem- bre-dicem- bre 2020	Gennaio- marzo 2021 (a)
B - Estrazione di minerali da cave e miniere	11,3	29,8	10,8	30,9	31,0	27,2
C - Attività manifatturiere	2,7	23,9	13,5	16,2	19,5	17,8
D - Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	5,4	48,6	28,2	27,2	36,8	33,3
E - Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento	2,6	21,4	13,4	16,9	21,0	18,1
F - Costruzioni	4,4	30,4	11,5	21,8	25,0	23,6
G - Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli	3,8	38,5	22,6	24,9	30,8	28,4
H - Trasporto e magazzinaggio	4,0	34,1	23,2	21,9	27,3	23,3
I - Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	9,5	33,3	18,4	27,8	30,7	31,3
J - Servizi di informazione e comunicazione	6,9	71,2	48,5	43,6	54,0	48,6
K - Attività finanziaria e assicurative	5,1	56,9	34,3	41,5	48,4	45,2
L - Attività immobiliari	2,9	69,1	28,2	37,3	45,8	44,9
M - Attività professionali, scientifiche e tecniche	6,6	66,9	36,1	35,6	44,9	43,7
N - Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	8,1	53,6	38,9	40,3	48,8	41,1
P - Istruzione	6,2	67,7	56,4	40,9	55,8	47,9
Q - Sanità e assistenza sociale	9,7	29,1	15,5	14,9	21,4	20,7
R - Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	5,0	48,3	32,8	33,6	45,6	39,1
S - Altre attività di servizi	6,7	45,6	29,6	23,7	29,7	26,0
Totale	5,0	47,0	27,4	29,6	36,6	33,7

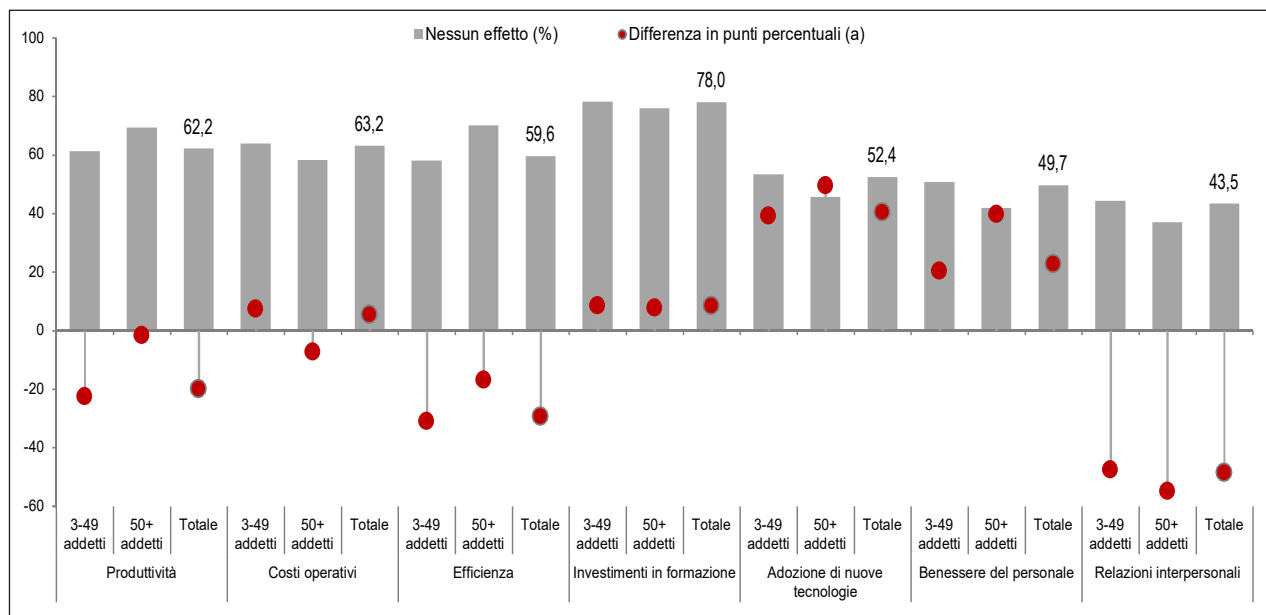
Fonte: Istat, Indagine Imprese COVID-19, prima e seconda edizione

(a) Previsione dichiarata dalle imprese nella seconda edizione dell'indagine, conclusa a novembre.

Oltre la metà delle imprese che hanno attivato lo *smart working* ha dichiarato di non aver rilevato effetti sulla produttività, i costi operativi, l'efficienza, gli investimenti in formazione del personale e l'adozione di nuove tecnologie (Figura 3.12).

Probabilmente si tratta di imprese già attrezzate per l'utilizzo ottimale del lavoro a distanza, dotate di un livello adeguato di tecnologia, capitale umano e di un'appropriata organizzazione del lavoro e dei processi produttivi.

Figura 3.12 Imprese per effetti dello *smart working* su alcuni aspetti dell'organizzazione e della performance d'impresa, per classe di addetti (valori percentuali)



Fonte: Istat, Indagine imprese COVID-19, seconda edizione

(a) Differenza tra percentuale di risposte che indicano un aumento del fenomeno e la percentuale di quelle che indicano una sua diminuzione.

Quando vengono rilevati degli effetti, questi sono prevalentemente positivi sul benessere del personale e sugli aspetti legati agli investimenti in nuove tecnologie e in formazione del personale. Al contrario, prevalgono in tutte le imprese le valutazioni negative su quelle positive per quanto riguarda gli effetti sull'efficienza e sulle relazioni interpersonali dei lavoratori.

Per quanto riguarda la produttività, quasi il 70% delle imprese più grandi (almeno 50 addetti) ha dichiarato che lo *smart working* non ha avuto nessun effetto, il 14,5% ritiene che abbia avuto un effetto positivo e il 16,2% segnala effetti negativi. Hanno risentito maggiormente di un passaggio repentino e non programmato allo *smart working* le imprese più piccole (3-49 addetti), dove si osserva una più ampia prevalenza di giudizi negativi sulla produttività (-22,6 punti percentuali). L'impatto del lavoro a distanza sui costi operativi, nel complesso, viene ritenuto positivo da una quota pari a quella delle imprese che lo giudicano negativo. Tuttavia, tra le imprese di piccole dimensioni prevalgono le valutazioni negative che segnalano un aumento dei costi operativi, mentre per medie e grandi imprese (almeno 50 addetti) sono più frequenti le indicazioni di una riduzione dei costi.

In definitiva, le imprese mostrano di assestarsi su livelli di ricorso allo *smart working* che, seppure ancora fortemente condizionati dall'evoluzione della pandemia, potrebbero iniziare a tracciare il solco di un cambiamento strutturale che metta a frutto l'esperienza accumulata durante l'emergenza sanitaria.

3.3 Profili strategici e operativi delle imprese durante la pandemia e nel primo semestre del 2021

Attraverso un'analisi multivariata che sintetizza le diverse dimensioni rilevate dall'indagine COVID-imprese⁵ sugli effetti subiti e i cambiamenti strategici-operativi adottati, sono stati individuati cinque profili di imprese:

1. *statiche in crisi*: imprese che hanno subito pesantemente l'impatto dell'emergenza sanitaria e non hanno adottato strategie di reazione ben definite;
2. *statiche resilienti*: unità che non hanno messo in atto strategie di reazione perché non hanno subito effetti negativi rilevanti;
3. *proattive in sofferenza*: unità duramente colpite dalla crisi ma che hanno intrapreso strategie strutturate di reazione;
4. *proattive in espansione*: imprese colpite lievemente che non hanno alterato il proprio sentiero di sviluppo precedente;
5. *proattive avanzate*: imprese poco o per nulla colpite dalle conseguenze della crisi e che nel corso del 2020 hanno aumentato gli investimenti rispetto all'anno precedente.

L'insieme delle imprese statiche è più numeroso rispetto a quello delle imprese proattive, ma in termini di addetti e di valore aggiunto la situazione si inverte (Figura 3.13). Le imprese *statiche resilienti* sono il gruppo più numeroso (35,5%), ma generano il 20% di valore aggiunto complessivo impiegando circa 3 milioni di addetti; il gruppo delle *statiche in crisi* (28,6%) ha un peso relativamente limitato sia in termini occupazionali (15,2% degli addetti) sia di valore aggiunto (8,5%).

Figura 3.13 Imprese, addetti e valore aggiunto per profilo di impresa (valori percentuali)



Fonte: Istat, Indagine imprese COVID-19, seconda edizione

Tra le proattive, prevalgono le imprese in espansione (19,4% delle imprese totali) seguite da quelle in sofferenza (10,7%), mentre le imprese avanzate rappresentano soltanto il 5,8% delle unità produttive. Nel complesso le imprese proattive occupano il 60,8% degli addetti e producono il 71,6% del valore aggiunto totale. La diversa dimensione media aziendale che caratterizza i cinque cluster, che va dai 6,5 addetti medi delle

⁵ Per maggiori dettagli sulla metodologia vedere Istat. 2021. I profili strategici e operativi delle imprese italiane nella crisi generata dal COVID-19, Approfondimento, 11 gennaio 2021, Roma.

imprese *statiche in crisi* ai 42,7 addetti di quelle *proattive avanzate*, conferma come l'impatto della crisi causata dall'emergenza sanitaria sia stato più severo per le imprese di minore dimensione. Le imprese più colpite dalla crisi si caratterizzano anche per livelli di produttività e costo del lavoro inferiori alla media, un grado di istruzione dei dipendenti più basso e una minore propensione all'esportazione (Tavola 3.2).

Tavola 3.2 Principali indicatori strutturali per profilo di impresa. Anno 2018 (valori assoluti e valori percentuali)

PROFILI DI IMPRESA	Addetti	Produttività del lavoro (a)	Costo del lavoro b)	Scolarizzazione della forza lavoro	Propensione all'esportazione
	Valori medi	Valori medi	Valori medi	Anni Medi	Valori percentuali
Statiche in crisi	6,5	33.214	27.194	11,5	3,4
Statiche resilienti	8,3	48.842	34.958	12,0	6,7
Proattive sofferenti	11,2	42.346	31.486	12,3	10,5
Proattive in espansione	19,3	76.228	42.388	12,8	13,6
Proattive avanzate	42,7	72.978	42.371	13,3	19,1
Totale	12,2	59.122	37.840	12,1	12,8

Fonte: elaborazioni su dati Istat (Registro Asia- imprese attive, Frame-SBS, Registro Asia-occupazione)

(a) La produttività del lavoro è definita come valore aggiunto per addetto.

(b) Il costo del lavoro è definito come costo del lavoro per dipendente.

A livello settoriale, solo in otto comparti industriali su 34 e in 20 su 43 del terziario le imprese statiche sono meno del 50% del totale. Nell'ambito dell'industria le imprese *proattive in espansione* e quelle *proattive avanzate* sono relativamente più numerose, soprattutto in settori infrastrutturali (relativamente risparmiati dalla crisi), quali le forniture energetiche e idriche, o in attività che hanno beneficiato dell'emergenza sanitaria, quali chimica, farmaceutica ed elettronica, ma anche le bevande. Nel terziario, dove gli effetti recessivi sono stati più intensi, i profili più favorevoli alla ripresa si riscontrano in prevalenza nei settori di ricerca e sviluppo, telecomunicazioni, informatica, ma anche finanza e assicurazioni.

Analizzare le strategie di gestione delle risorse umane per i profili di impresa così individuati contribuisce a contestualizzare le scelte effettuate dalle imprese nell'utilizzo del fattore lavoro a seguito della crisi pandemica (Figura 3.14).

I risultati dell'analisi multidimensionale mostrano come le imprese tendono a utilizzare contemporaneamente più misure per la gestione del personale, combinando flessibilità quantitativa e organizzativa. Le imprese *statiche in crisi* mostrano di assestarsi su un insieme di misure che delinea un comportamento fortemente difensivo, incentrato sulla riduzione dell'input e del costo del lavoro attraverso l'ampio utilizzo della CIG-COVID, la riduzione delle ore di lavoro, la fruizione di ferie residue; queste scelte si inseriscono in un più generale atteggiamento inerziale, caratterizzato dalla mancanza di investimenti nelle aree strategiche, legato anche alle minori risorse economiche e umane disponibili.

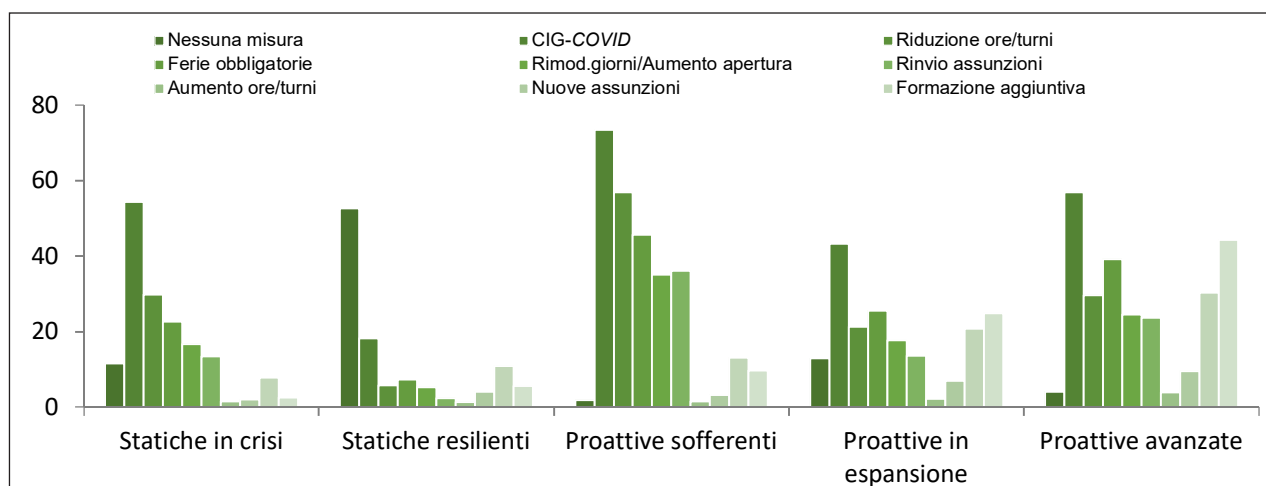
Il gruppo delle imprese *statiche resilienti*, scarsamente toccato dalla crisi, si contraddistingue per non avere adottato sostanziali cambiamenti anche nella gestione del personale. Rappresentando la parte più inerziale del tessuto economico, queste imprese, seppure dotate di risorse umane e materiali di una certa qualità, hanno optato per un ridotto ricorso alle principali opzioni competitive legate alla transizione digitale, preferendo nel complesso comportamenti di natura conservativa.

Le *proattive sofferenti* rappresentano, invece, le imprese che sopportano in pieno gli effetti negativi dello shock, con gravi cali di fatturato e seri rischi sull'operatività, ma che tentano di reagire con atteggiamento proattivo. Operano in misura prevalente nei settori maggiormente influenzati dall'emergenza pandemica (alloggio e ristorazione; attività artistiche, sportive, di intrattenimento; tessile, abbigliamento e calzature; produzione di

supporti registrati e attività cinematografica). Il blocco degli investimenti, la ricerca vitale di fonti di finanziamento sono solo mitigate dal timido tentativo di digitalizzazione (tutto concentrato in un ambito tecnologico “light”: web e social media, virtualizzazione dei pagamenti) che però sembra non supportato da dotazioni adeguate, come invece nel caso delle proattive in espansione ed avanzate. Il generale ricorso a strategie di ridimensionamento si riflette nell’utilizzo prevalente di strategie di riduzione sia delle persone occupate sia dell’input di lavoro e del relativo costo, anche con un ricorso particolarmente elevato alla CIG-COVID.

Infine, le imprese *proattive in espansione e avanzate*, più grandi e complesse, ricorrono contemporaneamente a strategie di gestione del personale difensive e espansive, sfruttando tutti i margini di flessibilità consentiti nel contesto pandemico. L’articolazione di queste misure è direttamente proporzionale alla complessità organizzativa di queste imprese che affrontano le fasi di crisi realizzando un insieme di misure tese anche a ristrutturare la composizione della forza lavoro con assunzione di nuovo personale, formazione continua, ma anche espulsione – temporanea e/o definitiva – di profili ritenuti meno centrali, e contemporaneamente di ampio utilizzo della CIG-COVID. In generale, il dinamismo mostrato da queste imprese evidenzia una buona capacità di adattamento al mutato contesto economico, anche attraverso il mantenimento degli investimenti in capitale umano e digitalizzazione. L’adozione di nuove modalità di comunicazione e collaborazione digitale (connessioni in mobilità, comunicazione interna aziendale digitalizzata – video-conferenze, instant messaging, ecc.), di strumenti tecnologici (infrastrutture e hardware per il lavoro a distanza, applicazioni e soluzioni collaborative web per la gestione di progetti e per il monitoraggio remoto dei processi, il rilascio di apparecchiature per il lavoro a distanza, ecc.), e una adeguata formazione si associano a un maggiore utilizzo del lavoro a distanza nella nuova modalità di *smart working*. L’adeguatezza strategica e operativa delle imprese appartenenti a questi profili, avvantaggiate anche dal fatto di operare in settori di attività economica dinamici, a maggiore intensità tecnologica/di conoscenza e colpiti meno duramente dalla pandemia, consente il contenimento dei rischi e la possibilità di sfruttare positivamente il contesto emergenziale aumentando il livello di attività aziendale, in termini di fatturato, ore lavorate, nuovi assunti.

Figura 3.14 Principali misure di gestione del personale per profili di impresa. Giugno-Novembre 2020 (valori percentuali)



Fonte: Istat, Indagine imprese COVID-19, seconda edizione

In sintesi, emergono numerosi segnali che permettono di intravedere i percorsi che seguiranno le strategie delle imprese di aggiustamento del lavoro all’evolversi della situazione economica nel corso dei prossimi mesi, e di coglierne i punti di forza, che non mancano, ma soprattutto quelli di debolezza che ne richiederanno l’accompagnamento con opportune politiche di sostegno.

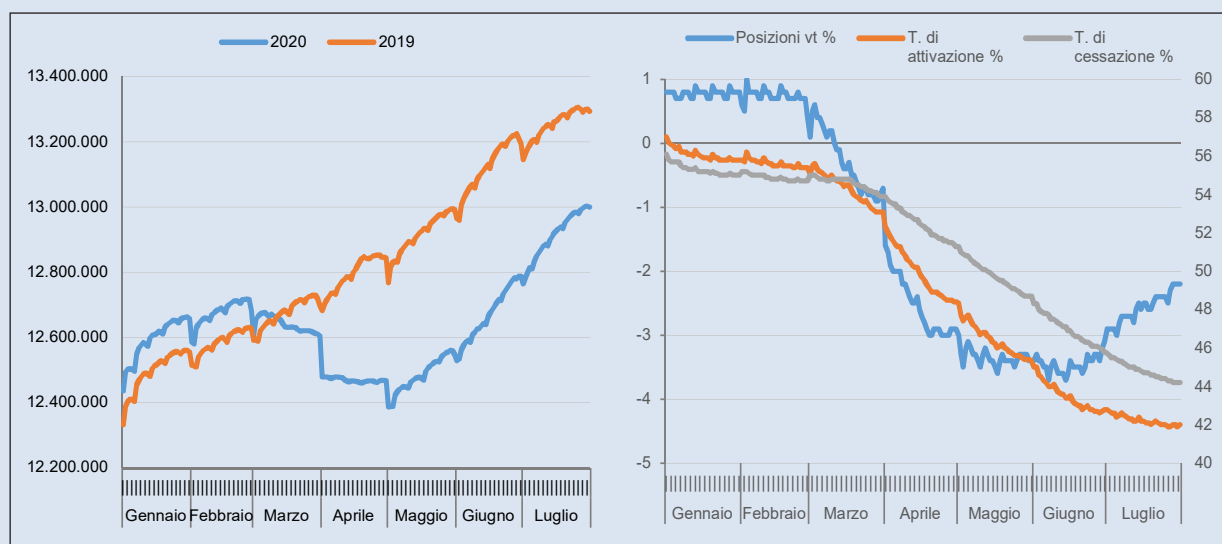
Approfondimento: La dinamica integrata di stock e flussi occupazionali nelle imprese dei settori dell'industria e dei servizi

La presente analisi è stata realizzata integrando a livello di singola posizione lavorativa⁶ – per la prima volta e in via sperimentale – i dati del Registro Tematico del Lavoro (RTL) con i dati delle Comunicazioni obbligatorie (CO). Il registro RTL contiene i dati longitudinali delle posizioni lavorative per il periodo 2016-2019 che sono stati proiettati fino a luglio 2020 grazie all'integrazione con i dati delle CO. Ai fini della selezione del campo di osservazione, nella fonte CO sono state individuate le posizioni lavorative dipendenti (al netto dei lavoratori con contratto intermittente) e sono state selezionate le imprese che operano nei settori dell'industria e dei servizi (ad esclusione delle agenzie di somministrazione). In particolare, l'analisi segue le posizioni lavorative dipendenti regolari occupate nelle imprese attive secondo il registro ASIA 2019, utilizzando per il 2020 una serie di informazioni ausiliarie per tenere conto della cessazione e della nascita di imprese nel campo di osservazione. L'integrazione a livello di singola posizione lavorativa ha permesso di ottenere per la prima volta misure di stock e di flusso tra loro coerenti e ad alta frequenza, grazie alle quali è possibile costruire indicatori sulla dinamica occupazionale e sul *job turnover* come sintesi dei tassi di attivazione e di cessazione delle posizioni lavorative.

La dinamica giornaliera dell'occupazione dipendente nelle imprese del settore privato extra-agricolo –misurata come posizioni lavorative attive in ogni singolo giorno – mostra un evidente trend in crescita durante tutto il 2019, che prosegue per i primi due mesi del 2020 fino a raggiungere oltre 12 milioni 682 mila posizioni a fine febbraio, con un incremento medio di quasi 95 mila posizioni nei primi due mesi dell'anno (Figura 1).

Figura 1 Posizioni lavorative dipendenti attive giornalmente dal 1 Gennaio al 31 Luglio. Anni 2019 e 2020 (valori assoluti)

Figura 2 Posizioni lavorative dipendenti attive giornalmente dal 1 Gennaio al 31 Luglio, variazioni tendenziali (sx) e tassi di attivazione e cessazione (dx). Anni 2019 e 2020 (valori percentuali)



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

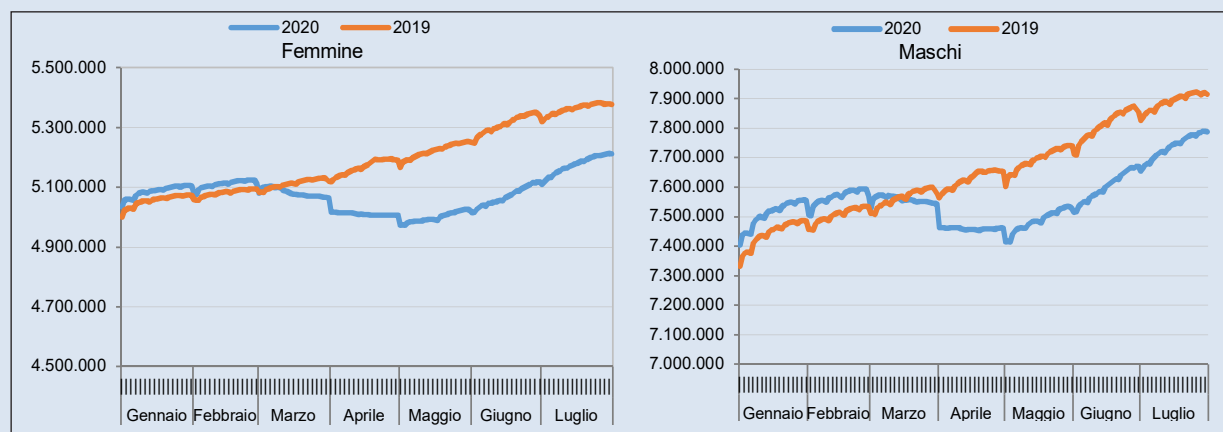
6 La posizione lavorativa è definita come la relazione tra una unità economica e un individuo avente per oggetto un'attività lavorativa. Per i lavoratori dipendenti coincide con il rapporto di lavoro. Tale relazione è definita, oltre che dai soggetti coinvolti, anche da una data di inizio. Nel caso il rapporto si sia concluso sarà valorizzata anche una data di cessazione.

A partire da marzo si osserva una repentina inversione di tendenza che porta i livelli occupazionali giornalieri del 2020 a scendere al di sotto di quelli dell'anno precedente: la distanza massima si registra il 14 giugno 2020, quando il numero di posizioni è di 484 mila unità inferiore a quello dello stesso giorno del 2019 e la variazione tendenziale raggiunge il suo valore minimo, attestandosi a -3,7% (Figura 2). I dati dei giorni successivi mostrano un leggero ma progressivo recupero fino alla fine del periodo osservato, il 31 luglio 2020, quando il numero di posizioni attive raggiunge i 13 milioni, valore inferiore di circa 294 mila unità a quello dello stesso giorno dell'anno precedente (corrispondente a una variazione tendenziale pari a -2,2%).

L'andamento dei tassi di attivazione e cessazione che sottendono le variazioni degli stock occupazionali mostra, già a partire dalla fine di febbraio, un calo che con il passare dei giorni si fa decisamente più marcato e consistente, in particolare per le attivazioni. In risposta allo shock sul sistema economico, e con prospettive incerte sulla durata della pandemia, le imprese hanno, da un lato, ridotto le assunzioni e, dall'altro, frenato le cessazioni sia per il blocco dei licenziamenti sia a causa della consistente riduzione delle attivazioni di contratti di lavoro di breve e brevissima durata.

La dinamica delle posizioni lavorative dipendenti durante la crisi mostra delle significative differenze di genere. Se nei primi due mesi del 2020 la crescita tendenziale delle posizioni occupate è simile per maschi e femmine, l'inversione di tendenza iniziata a marzo è più marcata e repentina per le donne; nonostante la ripresa che si osserva a partire dalla seconda metà di giugno sia più rapida per le posizioni femminili, lo svantaggio delle donne rimane decisamente marcato fino alla fine del periodo analizzato (Figura 3).

Figura 3 Posizioni lavorative dipendenti attive giornalmente dal 1 Gennaio al 31 Luglio per sesso. Anni 2019 e 2020 (valori assoluti)

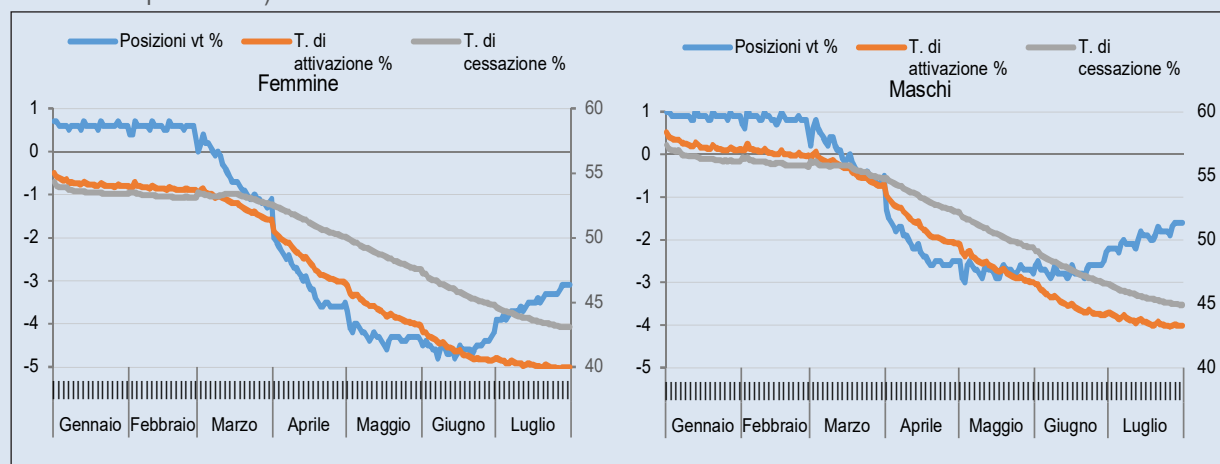


Fonte: Istat, Registro Tematico del Lavoro e Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Comunicazioni obbligatorie SISCO (rielaborate)

Nel dettaglio, i dati del 1 marzo mostrano un livello occupazionale sostanzialmente simile a quello del 2019 sia per gli uomini sia per le donne, mentre il 14 giugno la variazione tendenziale delle posizioni scende al -2,9% per i primi e fino al -4,8% per le seconde; nell'ultimo giorno del periodo analizzato, il 31 luglio 2020, le variazioni mantengono il divario attestandosi rispettivamente a -1,6% e -3,1% (Figura 4). Fino a giugno i tassi di attivazione per le posizioni occupate dalle donne scendono molto più rapidamente e anche nei mesi successivi il rallentamento della decrescita è più contenuto tra le posizioni femminili rispetto a quelle maschili.

Nel complesso, nei primi sette mesi del 2020, l'occupazione dipendente delle imprese nei settori dell'industria e dei servizi è diminuita in media di quasi 208 mila posizioni lavorative, pari ad una variazione dell'1,6% rispetto allo

Figura 4 Posizioni lavorative dipendenti attive giornalmente dal 1 Gennaio al 31 Luglio, variazioni tendenziali (sx) e tassi di attivazione e cessazione (dx) per sesso. Anni 2019 e 2020 (valori percentuali)



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

Tavola 1 Posizioni lavorative dipendenti, attivazioni e cessazioni per settore di attività economica a livello di sezione. Gennaio-Luglio 2019 e 2020 (valori assoluti e percentuali)

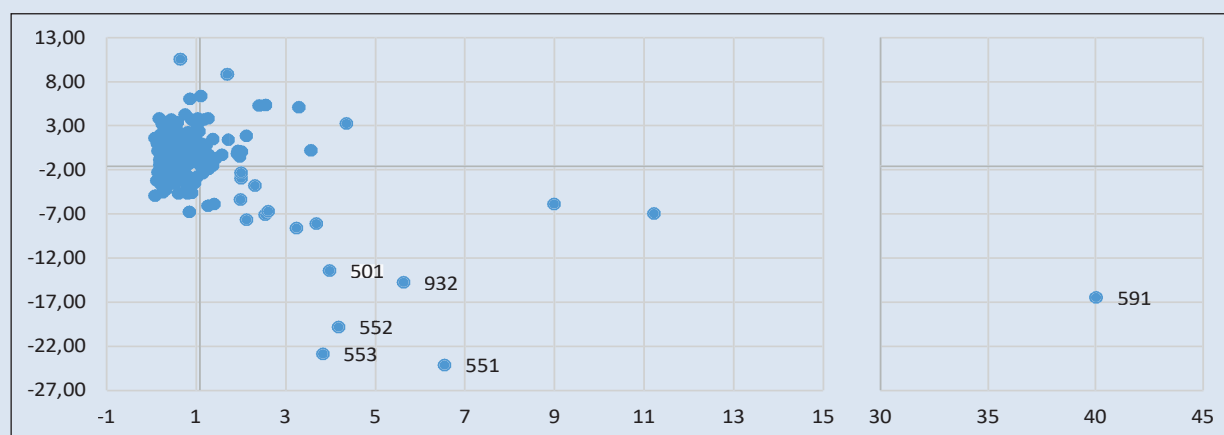
ATTIVITÀ ECONOMICA (SEZIONE ATECO)	Posizioni					Var. tend. posizioni	Tasso di attivaz.	Tasso di cessaz.	Tasso lordo di turnover
	Stock 2019	Stock 2020	Saldo 2020-2019	Attivazioni	Cessazioni				
B-Estrazione di minerali da cave e miniere	30.674	30.577	-98	3.745	3.843	-0,3	12,2	12,5	24,7
C-Attività manifatturiere	3.461.859	3.431.351	-30.508	780.216	810.724	-0,9	22,5	23,4	46,0
D-Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	88.425	87.879	-546	9.675	10.221	-0,6	10,9	11,6	22,5
E-Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento	208.595	212.022	3.427	51.663	48.237	1,6	24,8	23,1	47,9
F-Costruzioni	864.649	871.868	7.219	587.173	579.954	0,8	67,9	67,1	135,0
G-Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli	2.281.430	2.261.792	-19.637	827.227	846.865	-0,9	36,3	37,1	73,4
H-Trasporto e magazzinaggio	1.054.356	1.037.379	-16.978	465.209	482.187	-1,6	44,1	45,7	89,9
I-Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	1.201.198	1.080.409	-120.789	1.645.838	1.766.627	-10,1	137,0	147,1	284,1
J-Servizi di informazione e comunicazione	523.326	526.076	2.750	487.546	484.796	0,5	93,2	92,6	185,8
K-Attività finanziarie e assicurative	468.043	461.407	-6.636	33.138	39.774	-1,4	7,1	8,5	15,6
L-Attività immobiliari	72.277	72.608	331	35.533	35.202	0,5	49,2	48,7	97,9
M-Attività professionali, scientifiche e tecniche	554.199	557.491	3.292	194.049	190.757	0,6	35,0	34,4	69,4
N-Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	948.803	924.546	-24.257	542.189	566.447	-2,6	57,1	59,7	116,8
P-Istruzione	85.008	88.832	3.824	49.548	45.724	4,5	58,3	53,8	112,1
Q-Sanità e assistenza sociale	664.570	668.956	4.386	228.706	224.320	0,7	34,4	33,8	68,2
R-Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	126.209	116.654	-9.555	193.806	203.361	-7,6	153,6	161,1	314,7
S-Altre attività di servizi	252.849	248.637	-4.212	144.099	148.310	-1,7	57,0	58,7	115,6
T1-Industria in senso stretto (B-E)	3.789.554	3.761.829	-27.725	845.300	873.025	-0,7	22,3	23,0	45,3
T2-Industria (B-F)	4.654.203	4.633.697	-20.506	1.432.473	1.452.979	-0,4	30,8	31,2	62,0
T3-Servizi (G-S)	8.232.269	8.044.789	-187.480	4.846.889	5.034.369	-2,3	58,9	61,2	120,0
Totale	12.886.471	12.678.485	-207.986	6.279.361	6.487.347	-1,6	48,7	50,3	99,1

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

stesso periodo dell'anno precedente, come risultato della sintesi di un tasso di attivazione medio pari al 48,7% e di un tasso di cessazione medio pari al 50,3%⁷ (Tavola 1).

Nel settore terziario l'occupazione è diminuita (-2,3%) più che nell'industria (-0,4%), registrando variazioni particolarmente accentuate nei servizi di alloggio e di ristorazione (-10,1%) e nelle attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento (-7,6%). Questi due settori, oltre ad aver subito l'impatto più forte dell'emergenza sanitaria legato al crollo dei movimenti turistici e alle misure di *lockdown*, hanno anche risentito degli effetti di una struttura occupazionale caratterizzata da una elevata incidenza di rapporti di lavoro a tempo determinato, di media, breve e brevissima durata e, quindi, ad altissimo *turnover*. Il tasso lordo di *turnover*, ottenuto rapportando il flusso complessivo di attivazioni e cessazioni allo stock iniziale di posizioni lavorative, è stato del 284% nei servizi di alloggio e di ristorazione e del 315% nelle attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento; l'entità di tali valori diventa ancor più evidente se li si confronta con il valore del tasso lordo di *turnover* nell'industria, che si ferma al 62%. Ciò spiega anche come sia stato quasi impossibile proteggere *on the job* i lavoratori di tali settori con strumenti come la Cassa integrazione guadagni.

Figura 5 Variazioni tendenziali delle posizioni lavorative e tasso lordo di *turnover* per gruppo di attività economica (Ateco a 3 digit). Gennaio-Luglio 2019 e 2020 (valori percentuali) (a)(b)



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

(a) Il tasso di *turnover* è espresso in unità e non in percentuale. Per esigenze di editing, il grafico esclude i settori con meno di 3.000 posizioni e l'asse delle ascisse presenta un'interruzione che permette di rappresentare l'elevato tasso di *turnover* del settore 591.

(b) 501-trasporto marittimo e costiero di passeggeri; 932-attività ricreative e di divertimento; 552-alloggi per vacanze e altre strutture per brevi soggiorni; 553-aree di campeggio e aree attrezzate per camper e roulotte; 551-alberghi e strutture simili; 591-attività di produzione, post-produzione e distribuzione cinematografica, di video e di programmi televisivi.

Analizzando i settori di attività economica con una grana più fine⁸ si evidenzia uno spettro ancora più ampio di risposte occupazionali nel periodo considerato. Il calo del numero di posizioni è in generale molto più rilevante nei settori a più elevato *turnover* (Figura 5). In particolare, selezionando i settori con variazioni tendenziali delle posizioni lavorative inferiori al -12%, tra le attività dei *servizi di alloggio e di ristorazione, quelle degli alberghi e strutture simili* registrano un tasso di *turnover* pari a 650%, corrispondente a una diminuzione percentuale delle posizioni pari a

7 I tassi sono calcolati come rapporto tra la media dei flussi di attivazione registrati fino all'ultimo giorno del mese nel periodo gennaio e luglio 2020 e la media delle posizioni lavorative dell'ultimo giorno del mese nel periodo gennaio e luglio 2019. Nello specifico, la media dei fine mese per le attivazioni si ottiene sommando le attivazioni dell'ultimo giorno del mese con quelle dei 364 giorni precedenti per ciascuno dei sette mesi compresi tra gennaio e luglio 2020 e facendone la media; il calcolo per le cessazioni è del tutto simile, con il ritardo della serie di un giorno.

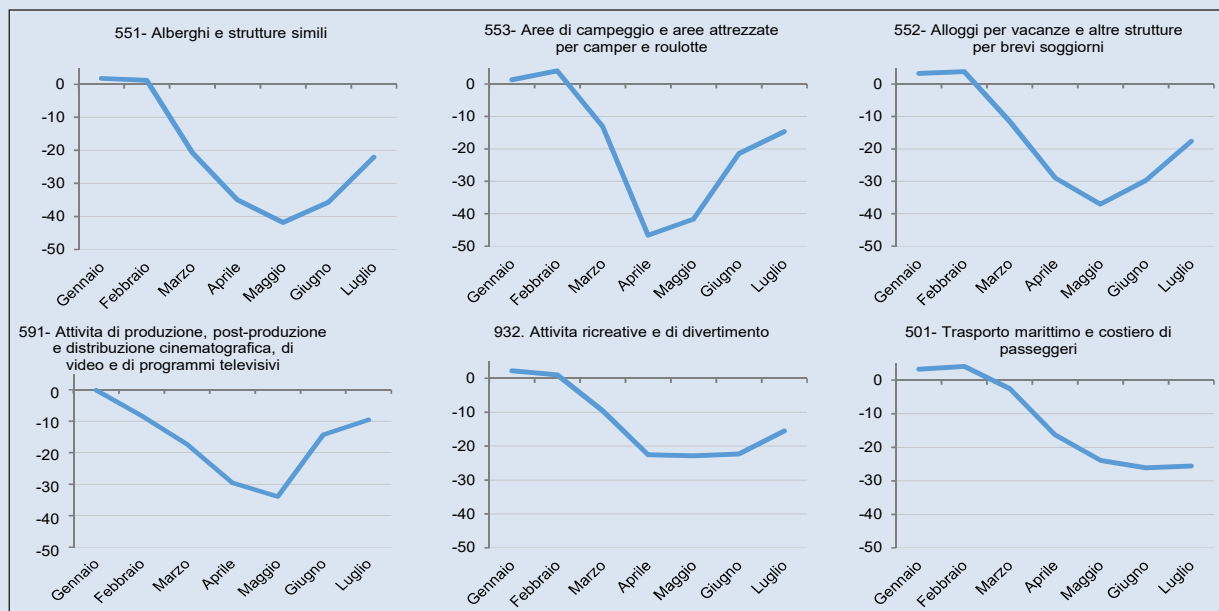
8 Si è considerato il livello di disaggregazione dei gruppi (3 digit) della classificazione di attività economica Ateco2007.

-24,0%; variazioni simili si registrano anche per le attività delle *aree di campeggio e aree attrezzate per camper e roulotte* (-22,9%) e per quelle degli *alloggi per vacanze e altre strutture per brevi soggiorni* (-19,8%). Cali occupazionali importanti si registrano anche nelle *attività di produzione, post-produzione e distribuzione cinematografica, di video e di programmi televisivi*, che mostrano il più alto valore del tasso di *turnover*, pari ad oltre il 4.000%, e una diminuzione dell'occupazione del 16,5%.

Segnali di sofferenza si osservano anche per le *attività ricreative e di divertimento* e per il *trasporto marittimo e costiero di passeggeri*, dove l'occupazione, tra gennaio e luglio 2020, è calata del 14,8% e del 13,5% rispettivamente, con tassi di *turnover* pari a 560% e 400%.

L'andamento mensile tra gennaio e luglio 2020, rispetto allo stesso periodo del 2019, per i settori più colpiti dalla crisi evidenziati sopra, ricalca quello osservato per il totale dell'economia: una forte e progressiva diminuzione dell'occupazione dipendente a partire da marzo che inizia a rallentare da giugno (Figura 6). In particolare, per le attività degli *alberghi e strutture simili, aree di campeggio e aree attrezzate per camper e roulotte, alloggi per vacanze e altre strutture per brevi soggiorni* l'occupazione crolla di oltre il 40% tra aprile e maggio, per poi attestarsi intorno al -20% a luglio. Per le *attività di produzione, post-produzione e distribuzione cinematografica, di video e di programmi televisivi* l'occupazione diminuisce di oltre il 30% a maggio, per rallentare al -10% a luglio. Meno accentuata la caduta occupazionale nelle *attività ricreative e di divertimento e nel trasporto marittimo e costiero di passeggeri*, per le quali, tuttavia, anche il recupero tra giugno e luglio è stato meno marcato.

Figura 6 Variazioni tendenziali delle posizioni lavorative mensili per gruppo di attività economica (Ateco a 3 digit). Gennaio-Luglio 2019 e 2020 (valori percentuali)



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

Oltre che per settore di attività economica, la dinamica occupazionale dei primi sette mesi del 2020 mostra andamenti significativamente differenziati anche per classe dimensionale d'impresa, definita sulla base del numero di lavoratori dipendenti. Il calo dell'occupazione è stato, infatti, più marcato tra le imprese con meno di 5 dipendenti (-3,1%), per diminuire al crescere della dimensione di impresa, raggiungendo -0,7% tra le imprese con almeno 50 dipendenti (Tavola 2).

Tavola 2 Posizioni lavorative dipendenti, attivazioni e cessazioni per classe dimensionale d'impresa. Gennaio-Luglio 2019 e 2020 (valori assoluti e percentuali)

CLASSE DIMENSIONALE D'IMPRESA (DIPENDENTI)	Posizioni					Var. tend. Posizioni	Tasso di Attivaz.	Tasso di Cessaz.	Tasso lordo di turnover
	Stock 2019	Stock 2020	Saldo 2020-2019	Attivazioni	Cessazioni				
fino a 5	1.962.671	1.901.396	-61.275	1.298.050	1.359.325	-3,1	66,1	69,3	135,4
5 -15	2.403.081	2.341.206	-61.875	1.433.834	1.495.709	-2,6	59,7	62,2	121,9
15 -50	2.225.433	2.184.302	-41.131	1.293.171	1.334.302	-1,8	58,1	60,0	118,1
50 -250	2.447.290	2.429.137	-18.153	1.259.774	1.277.927	-0,7	51,5	52,2	103,7
>=250	3.847.996	3.822.445	-25.552	994.532	1.020.084	-0,7	25,8	26,5	52,4
Totale	12.886.471	12.678.485	-207.986	6.279.361	6.487.347	-1,6	48,7	50,3	99,1

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

Tale risultato conferma come le imprese piccole siano concentrate nei settori più colpiti dall'emergenza sanitaria e presentino strutturalmente un più alto tasso di *turnover*; i tassi di attivazione e cessazione sono, infatti, decrescenti all'aumentare della dimensione aziendale.

Riferimenti bibliografici

Istituto Nazionale di Statistica - Istat. 2021. *I profili strategici e operativi delle imprese italiane nella crisi generata dal COVID-19*. Roma: Istat. <https://www.istat.it/it/archivio/252396>.

Istituto Nazionale di Statistica - Istat. 2020a. *Situazione e prospettive delle imprese nell'emergenza sanitaria COVID-19. Statistiche Report*. Roma: Istat. <https://www.istat.it/it/archivio/244378>.

Istituto Nazionale di Statistica - Istat. 2020b. *Situazione e prospettive delle imprese nell'emergenza sanitaria COVID-19. Statistiche Report*. Roma: Istat. <https://www.istat.it/it/archivio/251618>.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Istituto Nazionale di Statistica - Istat, Istituto Nazionale della Previdenza Sociale – INPS, Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro – INAIL, e Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro - ANPAL. 2020. *Nota trimestrale sulle tendenze dell'occupazione. III trimestre 2020*. <https://www.istat.it/it/archivio/251906>.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Istituto Nazionale di Statistica - Istat, Istituto Nazionale della Previdenza Sociale – INPS, Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro – INAIL, e Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro - ANPAL. 2020. *Il Mercato del Lavoro 2019. Una lettura integrata*. Roma: Istat. <https://www.istat.it/it/archivio/239380>.

CAPITOLO 4

LA DINAMICA DELLE ATTIVAZIONI E DELLE CESSAZIONI DEI RAPPORTI DI LAVORO DIPENDENTE¹

Dai dati di flusso delle Comunicazioni obbligatorie (CO), nel periodo compreso tra il 2017 e il 2019, il numero delle attivazioni dei nuovi rapporti di lavoro è stato sempre superiore a quello relativo alle cessazioni, con un saldo medio trimestrale pari a 136 mila contratti. Nel primo trimestre del 2020, a seguito della crisi dettata dall'emergenza sanitaria da COVID-19, il saldo medio scende a +61 mila, nel secondo trimestre diventa negativo (-47 mila) e nel terzo torna di nuovo positivo, ma con un valore pari a +23 mila. Le attivazioni a tempo indeterminato, dopo il trend positivo iniziato nel 2018 e proseguito fino a tutto il 2019, a partire dal primo trimestre del 2020 cominciano a diminuire rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente (-9,9%) e nel secondo trimestre il calo raggiunge una quota pari a -47,5%. I rapporti a tempo determinato, invece, dopo l'aumento registrato per tutto il 2017 e per i primi due trimestri del 2018, sono in continua diminuzione fino a raggiungere un valore pari a -47,1% nel secondo trimestre del 2020.

Nei primi nove mesi del 2020, la durata dei contratti è maggiore di quella osservata nel 2019, in connessione, probabilmente, con i provvedimenti governativi tesi a ridurre le possibilità di cessare un contratto prima della sua scadenza. Inoltre, per i rapporti di più lunga durata (oltre 365 giorni), aumenta la quota di quelli la cui durata effettiva conferma quella prevista dal datore di lavoro all'inizio del contratto (+16,3 punti percentuali).

Con riferimento alle posizioni lavorative dipendenti, si osserva che la dinamica tendenziale di crescita mostrava segnali di ripresa nei primi mesi del 2020, mantenendosi poco al di sopra dei livelli registrati negli stessi mesi dell'anno precedente. Con il sopraggiungere dell'emergenza sanitaria e delle conseguenti misure di contenimento dell'epidemia adottate dal Governo, le posizioni di lavoro hanno subito un drastico peggioramento già nel mese di marzo che prosegue in maniera ancora più significativa nei mesi successivi: a fine giugno il valore è inferiore di 226 mila posizioni di lavoro dipendente rispetto all'anno precedente. Al 30 settembre 2020, il numero delle posizioni lavorative dipendenti è risultato inferiore di -23 mila unità rispetto allo stesso periodo del 2019, per l'effetto combinato della crescita dei saldi annualizzati delle posizioni a tempo indeterminato (+274 mila) e del calo di quelle a tempo determinato (-297 mila).

La contrazione delle posizioni lavorative rispetto all'anno precedente ha interessato maggiormente la componente femminile con un divario che è aumentato progressivamente a partire dalla ripresa delle attività lavorative dopo la prima fase di emergenza sanitaria: al 30 settembre 2020 il saldo annualizzato degli uomini risultava in crescita di 15 mila posizioni contro il calo di 38 mila posizioni registrato per la componente femminile. La crisi indotta dall'emergenza sanitaria ha colpito in maniera più marcata i giovani: la contrazione delle posizioni lavorative per gli under 35, che, nel 2019, in termini di occupati rappresentano il 24,0% del totale, ha contribuito per oltre il 50% al calo complessivo del saldo nei primi nove mesi del 2020 rispetto al valore registrato nello stesso periodo del 2019. Inoltre, la contrazione ha interessato in misura maggiore gli stranieri: per essi che, nel 2019, in termini di occupati rappresentavano il 12,1% del totale, la riduzione ha contribuito per oltre un quarto al calo complessivo delle posizioni lavorative. A livello territoriale, nel Mezzogiorno la dinamica negativa risulta meno accentuata: il recupero più veloce osservato nei mesi estivi conduce a fine settembre a un saldo annualizzato positivo pari a +53 mila posizioni lavorative contro i valori negativi registrati al Nord e al Centro (rispettivamente, -64 mila e -12 mila unità).

Infine, in termini settoriali, il comparto turistico è stato tra quelli più colpiti dalla crisi, contribuendo per oltre la metà al calo del saldo annuale dell'occupazione dipendente, pur rappresentando circa il 7% del totale occupati (vedi approfondimento).

¹ Il capitolo è stato redatto da Libero Calvitto e Oreste Nazzaro. L'approfondimento è a cura di Daniela Ichim e Roberta Rizzi.

4.1 La dinamica trimestrale dei rapporti di lavoro

I dati di flusso delle Comunicazioni obbligatorie (CO), utilizzati per descrivere la dinamica dei rapporti di lavoro dal primo trimestre del 2017 al terzo trimestre del 2020, riflettono la forte stagionalità dei contratti, in particolare di quelli a termine. In genere, le assunzioni raggiungono il picco nel secondo trimestre, per poi decrescere e toccare il valore più basso dell'anno nell'ultimo trimestre, quando sono, al contrario, le cessazioni a raggiungere l'apice; queste ultime registrano il loro valore minimo nel primo trimestre per poi crescere nei trimestri successivi, in particolar modo nel secondo e nell'ultimo, con conseguente forte differenza nei valori registrati tra l'inizio e la fine dell'anno².

Tavola 4.1 Attivazioni e cessazioni di rapporti di lavoro per tipologia di contratto. I trimestre 2017-III trimestre 2020 (valori assoluti in migliaia e percentuali) (a)

Periodo		Indeterminato	Determinato	Domestico	Intermittente	Collaborazione	Altro (b)	Totale=100 (migliaia)	Di cui: Missioni
Attivazioni									
2017	I trimestre	14,5	73,6	3,1	3,0	3,4	2,4	2.896	488
	II trimestre	13,8	73,5	2,9	4,1	3,3	2,3	3.050	557
	III trimestre	13,2	73,8	2,9	4,7	3,2	2,3	3.171	580
	IV trimestre	12,3	74,2	2,9	5,2	3,2	2,3	3.241	579
2018	I trimestre	12,3	74,1	2,8	5,4	3,1	2,3	3.351	599
	II trimestre	12,2	74,4	2,8	5,2	3,0	2,3	3.408	619
	III trimestre	12,6	73,9	2,8	5,3	3,1	2,4	3.390	401
	IV trimestre	13,2	73,1	2,8	5,4	3,1	2,5	3.367	344
2019	I trimestre	14,0	72,0	2,8	5,6	3,1	2,5	3.329	343
	II trimestre	14,5	71,1	2,9	5,9	3,1	2,6	3.273	369
	III trimestre	14,7	70,7	2,9	6,0	3,1	2,7	3.292	358
	IV trimestre	14,7	70,5	2,9	6,1	3,0	2,9	3.302	347
2020	I trimestre	14,6	70,3	3,3	6,0	2,9	2,8	3.227	304
	II trimestre	14,7	69,8	3,9	5,7	3,1	2,9	2.822	172
	III trimestre	14,0	70,0	4,2	5,8	3,1	2,9	2.758	290
Cessazioni									
2017	I trimestre	16,9	71,0	3,2	2,8	3,6	2,6	2.773	431
	II trimestre	16,4	71,3	3,1	3,3	3,4	2,5	2.874	531
	III trimestre	15,9	71,5	3,0	3,9	3,3	2,4	3.007	569
	IV trimestre	15,5	71,6	2,9	4,4	3,2	2,4	3.096	648
2018	I trimestre	15,1	71,8	2,8	4,8	3,1	2,4	3.188	553
	II trimestre	14,9	71,9	2,7	5,0	3,1	2,4	3.273	589
	III trimestre	15,0	71,5	2,7	5,1	3,1	2,5	3.269	392
	IV trimestre	15,4	70,8	2,7	5,4	3,1	2,6	3.247	391
2019	I trimestre	15,7	70,2	2,8	5,6	3,2	2,6	3.211	309
	II trimestre	16,1	69,4	2,9	5,8	3,2	2,7	3.157	340
	III trimestre	16,4	68,9	2,9	5,9	3,1	2,8	3.160	363
	IV trimestre	16,5	68,6	2,8	6,0	3,0	3,0	3.176	379
2020	I trimestre	16,5	68,6	2,9	6,1	3,0	2,9	3.166	288
	II trimestre	16,4	68,2	3,2	6,2	3,1	2,8	2.869	171
	III trimestre	16,4	67,9	3,4	6,2	3,2	2,9	2.735	274

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

(a) Medie mobili su 4 trimestri terminanti nel trimestre di riferimento.

(b) Altro comprende il lavoro nello spettacolo, l'associazione in partecipazione, il contratto di agenzia.

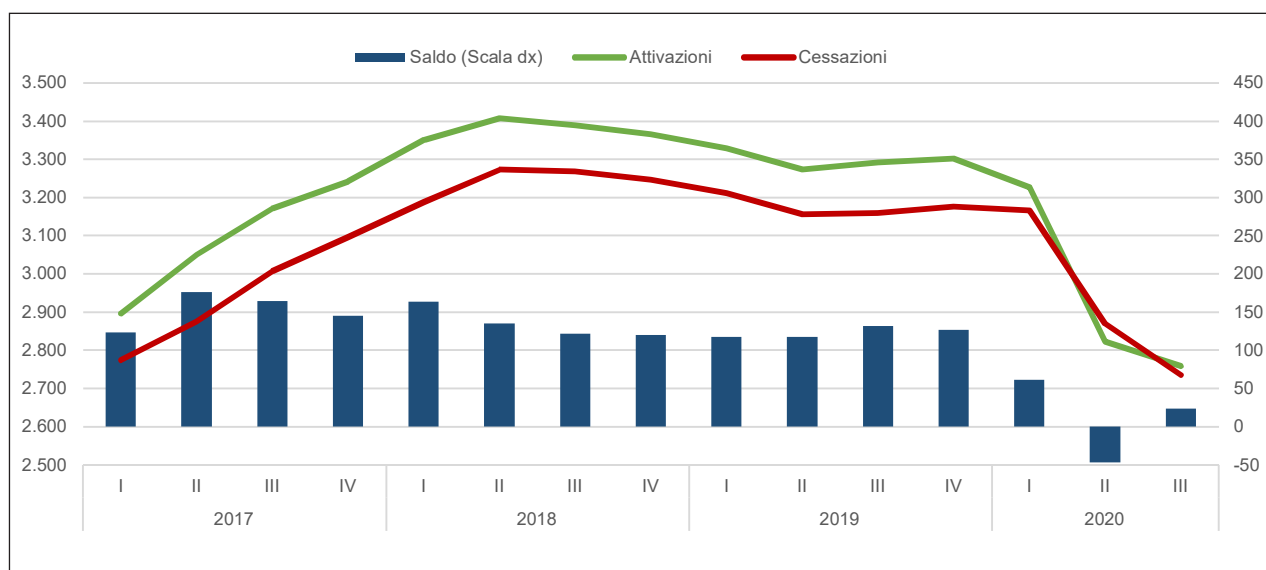
Nel periodo considerato, per ogni trimestre il numero medio delle attivazioni è pari a 3 milioni e 192 mila, di cui 423 mila sono rappresentate dalle missioni di lavoro in somministrazione (costituite per circa il 98% da contratti a tempo determinato), mentre le cessazioni ammontano in media a 3 milioni e 80 mila, di cui 415 mila si riferiscono alle missioni (Tavola 4.1).

2 Per questo motivo, l'analisi dell'andamento generale delle attivazioni e delle cessazioni dei rapporti di lavoro nel periodo preso in esame sarà condotta sulla base delle medie mobili a quattro trimestri. Il campo di osservazione include il lavoro in somministrazione e comprende i contratti a tempo determinato e indeterminato, il lavoro domestico e intermittente, i contratti di collaborazione e altre tipologie contrattuali (tra le quali la voce più importante in termini di flussi è rappresentata dal lavoro nello spettacolo).

La maggior parte dei flussi delle CO è rappresentata dai contratti a tempo determinato, che nel periodo considerato assorbono in media il 72,4% del totale (70,2% delle cessazioni). Il tempo indeterminato, invece, rappresenta in media il 13,7% del totale dei contratti attivati (15,9% di quelli cessati). Il lavoro dipendente al netto del lavoro domestico, del lavoro intermittente e delle altre tipologie contrattuali residuali, costituisce, quindi, l'86,1% dei flussi delle CO incluse nell'universo di riferimento considerato.

Nel periodo compreso tra il primo trimestre 2017 e il quarto trimestre 2019, il numero delle attivazioni dei nuovi rapporti di lavoro è stato sempre superiore a quello relativo alle cessazioni, con un saldo medio trimestrale positivo pari a 136 mila contratti (Figura 4.1).

Figura 4.1 Rapporti di lavoro attivati e cessati. I trimestre 2017-III trimestre 2020 (valori assoluti in migliaia) (a)



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

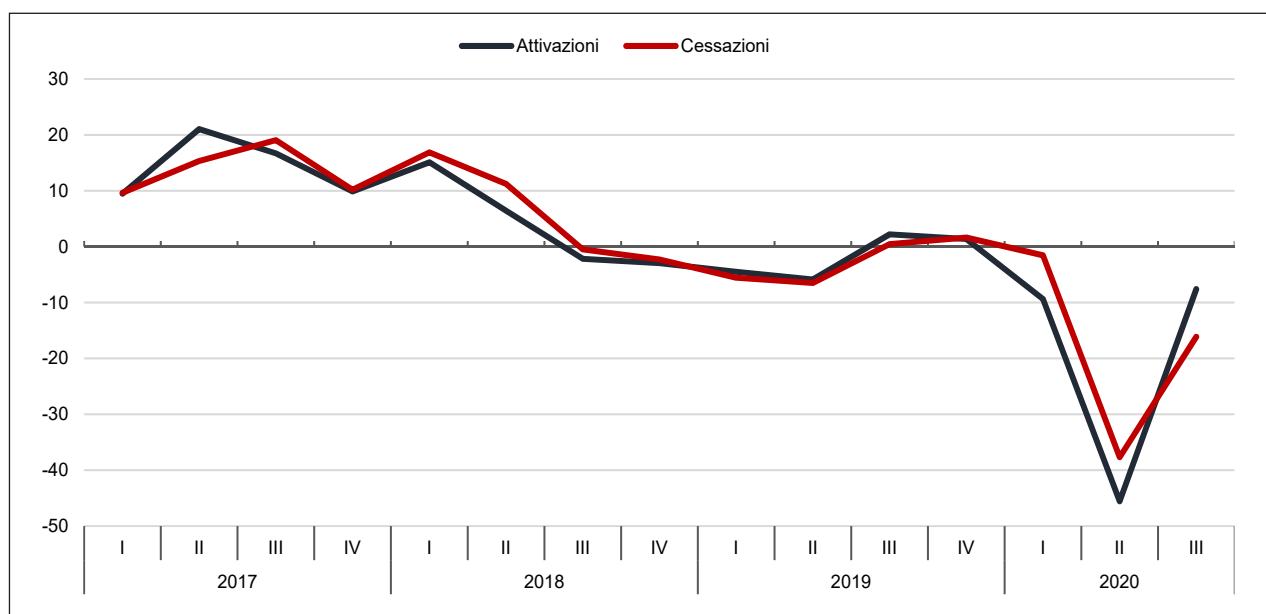
(a) Medie mobili su 4 trimestri terminanti nel trimestre di riferimento.

Nel primo trimestre del 2020, il saldo medio dei contratti scende a +61 mila, diminuendo di oltre la metà rispetto a quello relativo al trimestre precedente. A seguito della crisi dettata dall'emergenza sanitaria da COVID-19, nel secondo trimestre, il saldo tra attivazioni e cessazioni diventa negativo (-47 mila) e nel terzo trimestre del 2020, con l'allentamento delle misure restrittive e la conseguente ripresa delle attività economiche, il saldo risulta nuovamente positivo con un valore pari a +23 mila.

Analizzando la dinamica trimestrale tendenziale, dal primo trimestre del 2017 al secondo trimestre del 2018 si può osservare una crescita continua dei flussi, sul versante sia delle attivazioni sia delle cessazioni di rapporti di lavoro, mentre dalla seconda metà del 2018 e per quattro trimestri consecutivi i flussi risultano in calo progressivo e continuo rispetto ai corrispondenti valori dell'anno precedente (Figura 4.2). Successivamente, negli ultimi due trimestri del 2019 si registra nuovamente una crescita dei flussi, che si interrompe già a partire dal primo trimestre del 2020. In particolare, nei primi tre trimestri del 2020 le attivazioni dei rapporti di lavoro risultano in diminuzione del 21,5% rispetto allo stesso periodo del 2019 per effetto principalmente del calo osservato nel secondo trimestre dell'anno (-45,6%) a seguito dell'emergenza epidemiologica da COVID-19.

Considerando i dati mensili all'interno del secondo trimestre 2020, si osserva che la discesa delle attivazioni ha riguardato in misura superiore il mese di aprile, con 796 mila attivazioni in meno rispetto allo stesso mese dell'anno precedente (pari a -70,5%), che costituisce circa la metà del calo complessivo osservato nel trimestre. Nel mese di maggio si registra, invece, una minore, seppur significativa, diminuzione tendenziale, pari a -510 mila attivazioni (-44,5%), che si attesta a -314 mila (-24,5%) nel mese di giugno, confermando la risalita del calo tendenziale delle attivazioni osservata il mese precedente. Il recupero delle variazioni fortemente negative prosegue nel terzo trimestre del 2020 con un calo delle attivazioni che si attesta a -7,6%.

Figura 4.2 Rapporti di lavoro attivati e cessati. I trimestre 2017-III trimestre 2020 (variazioni tendenziali percentuali)



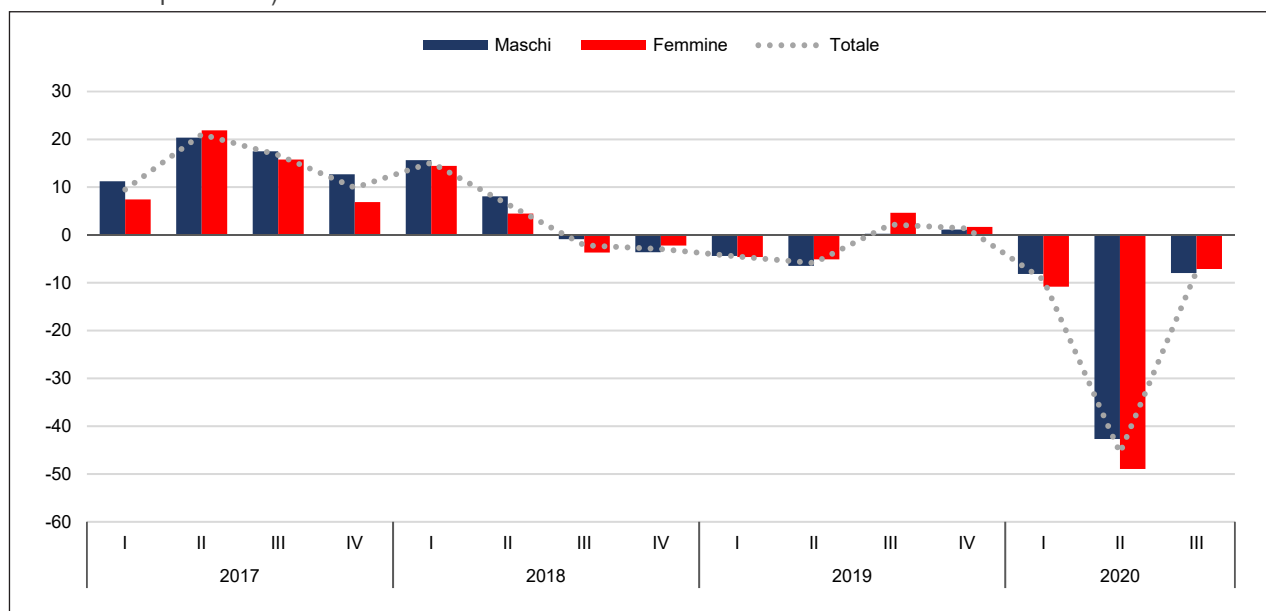
Fonte: Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Comunicazioni obbligatorie (SISCO)

La dinamica trimestrale delle cessazioni dei rapporti di lavoro nel periodo 2017-2019 evidenzia in una prima fase, che arriva fino al secondo trimestre del 2018, significativi incrementi tendenziali delle cessazioni, crescenti dal primo al terzo trimestre del 2017, quando si raggiunge il valore più elevato della crescita nel periodo considerato, pari a +19,1%. Dal quarto trimestre del 2017 al secondo trimestre del 2018 si assiste a una lieve flessione dei tassi di crescita, che si mantengono ancora sui livelli medi mostrati nei trimestri precedenti. Dal terzo trimestre del 2018 al secondo trimestre del 2019 la variazione cambia di segno, raggiungendo progressivamente un valore pari a -6,5%. Successivamente, si registra una crescita nella seconda metà del 2019 con variazioni tendenziali comprese tra +0,5% del terzo trimestre e +1,6% del quarto, e nel 2020 si osserva nuovamente una diminuzione con un tasso che nel secondo trimestre del 2020 raggiunge un valore pari a -37,7% (-1 milione 188 mila unità). La forte contrazione dei rapporti cessati nel secondo trimestre interessa tutti i mesi, in particolare aprile, che registra un decremento dei rapporti cessati pari a -49,6% rispetto allo stesso mese del 2019, e maggio (-46,6%). Nel mese di giugno, in un contesto di progressiva attenuazione delle restrizioni avviata a partire da maggio con una ripresa delle attività produttive, si osserva una parziale risalita (-24,3%) che, in un contesto di progressiva attenuazione delle restrizioni e una conseguente ripresa delle attività produttive, continua anche nel terzo trimestre del 2020, con una variazione tendenziale negativa che sale a -16,1%.

4.2 Principali caratteristiche delle attivazioni e delle cessazioni

La dinamica trimestrale tendenziale delle attivazioni dei rapporti di lavoro nel periodo compreso tra il primo trimestre del 2017 e il quarto trimestre del 2019 risulta nel complesso maggiormente favorevole per la componente maschile, con qualche eccezione in corrispondenza dell'ultimo trimestre del 2018, del secondo trimestre del 2019 e, soprattutto, del terzo trimestre del 2019, quando il differenziale di crescita a favore delle donne è pari a 4,4 punti percentuali (Figura 4.3). La differenza di genere si evidenzia soprattutto nell'ultimo trimestre del 2017, quando la crescita osservata per gli uomini risulta pari al 12,7% e quella per le donne pari al 6,9% (con una differenza di 5,8 punti percentuali), ma anche in corrispondenza del secondo e del terzo trimestre del 2018 (rispettivamente, 3,6 punti e 2,8 punti). Nel secondo trimestre 2020, la riduzione tendenziale delle attivazioni dei rapporti di lavoro delle donne supera di 6,2 punti percentuali il calo osservato per la componente maschile (rispettivamente, -49,0% e -42,7%).

Figura 4.3 Rapporti di lavoro attivati per sesso del lavoratore. I trimestre 2017-III trimestre 2020 (variazioni tendenziali percentuali)

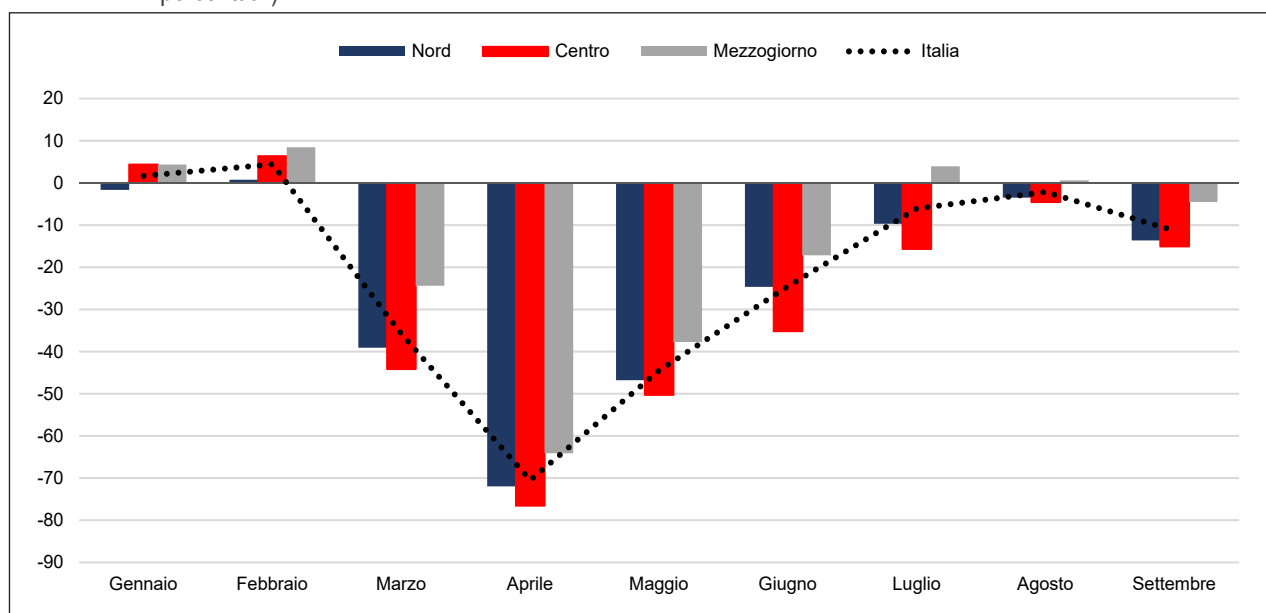


Fonte: Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Comunicazioni obbligatorie (SISCO)

Il Nord del Paese presenta quasi sempre un tasso di crescita superiore rispetto al Centro e al Mezzogiorno, in particolar modo fino al primo trimestre del 2018, mentre dal secondo trimestre si registra un recupero del Centro. Nel secondo trimestre del 2018, infatti, l'incremento tendenziale rilevato nel Nord (+4,3%) risulta inferiore alle altre aree (il Centro +11,1% e il Mezzogiorno +5,9%). Nel terzo trimestre 2018 l'andamento cambia di segno soltanto nel Nord e nel Mezzogiorno (-2,9% e -3,4%), mentre al Centro si registra una leggera crescita pari a +1,3%. Nel quarto trimestre del 2018, il Nord è la ripartizione con il più elevato calo tendenziale (-4,5%). Nel primo e nel secondo trimestre del 2019 prosegue una diminuzione in tutte le aree del Paese, in misura superiore al Nord nel primo trimestre e nel Centro-nord in corrispondenza del secondo trimestre. Nel terzo trimestre del 2019 si rileva, invece, un incremento nel Centro (+2,6%) e nel Mezzogiorno (+4,1%) e nel quarto trimestre il Nord risulta l'unica area che mostra un decremento (-0,2%), mentre aumentano le attivazioni

nel Centro (+1,0%) e soprattutto nel Mezzogiorno (+4,0%). Nei primi due trimestri del 2020, dopo la ripresa registrata nell'ultimo semestre del 2019, le attivazioni risultano nuovamente in calo rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente, con un tasso che nel secondo trimestre raggiunge il valore di -45,6%. La riduzione tendenziale più consistente in termini relativi si osserva nelle regioni del Centro (-53,3%) e del Nord (-47,1%). In particolare, la decrescita delle attivazioni registrata nel Centro del Paese nel mese di aprile risulta pari a -76,5% rispetto ad aprile 2019, mentre si osserva una riduzione tendenziale pari a -50,2% a maggio e un calo sempre minore nei mesi successivi, fino ad arrivare ad una diminuzione pari a -4,5% nel mese di agosto e -15,1% nel mese di settembre; in ogni caso, nel secondo trimestre del 2020 queste variazioni negative risultano più marcate rispetto a quelle registrate nel Nord e nel Mezzogiorno che peraltro è l'unica area geografica ad aver avuto una variazione tendenziale positiva nei mesi di luglio (+3,9%) e agosto (+0,6%) ed è anche l'area in cui si registra la minore riduzione tendenziale nel mese di settembre (-4,5%) (Figura 4.4).

Figura 4.4 Rapporti di lavoro attivati per ripartizione geografica (a). Gennaio-settembre 2020 (variazioni tendenziali percentuali)



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

(a) La ripartizione geografica si riferisce alla sede di lavoro.

A livello territoriale, l'andamento delle cessazioni dei rapporti di lavoro nel periodo 2017-2019 evidenzia variazioni analoghe in tutte le aree del Paese, ma con una intensità superiore nel Nord rilevata già nei trimestri del 2017, in corrispondenza dei quali le variazioni tendenziali risultano sempre più elevate nel Nord. Nel 2018, il primo trimestre vede un recupero della crescita del Mezzogiorno, mentre nel secondo e nel terzo trimestre il Centro mostra i più elevati incrementi territoriali. Dal quarto trimestre del 2018 fino al secondo trimestre del 2019, il calo tendenziale è, in termini relativi, maggiore nel Nord rispetto alle altre aree del Paese. Nella seconda metà del 2019, quando le cessazioni tornano a crescere, è il Mezzogiorno a sperimentare i maggiori tassi di variazione. Il decremento che ha fatto seguito nei primi due trimestri del 2020 ha invece interessato soprattutto il Centro.

In relazione alle tipologie contrattuali dei rapporti di lavoro attivati, nel 2019 è proseguito fino al terzo trimestre il trend positivo per le attivazioni a tempo indeterminato, già iniziato a partire dal primo trimestre del 2018.

La dinamica positiva osservata successivamente al 2017 per il tempo indeterminato evidenzia due significativi picchi in corrispondenza del quarto trimestre del 2018 (+20,2%) e del primo trimestre del 2019 (+18,9%). Successivamente la crescita diventa più moderata (+7,7% e +9,9% nel secondo e nel terzo trimestre 2019), mentre nell'ultimo trimestre del 2019 si rileva un aumento di modesta entità (+0,9%) (Figura 4.5). Nell'anno, il peso medio delle attivazioni di rapporti a tempo indeterminato sale al 14,7% del totale passando dal 13,2% dell'anno precedente. Già a partire dal primo trimestre del 2020, tuttavia, le attivazioni dei contratti a tempo indeterminato cominciano a diminuire rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente (-9,9%) e nel secondo trimestre il calo raggiunge una quota pari a -47,5%. La riduzione del secondo trimestre 2020 si è concentrata ad aprile per metà dell'ammontare complessivo del trimestre (-115 mila su -230 mila), mentre il mese di maggio ne ha assorbito circa il 30% e giugno oltre il 20%. Nei tre mesi del secondo trimestre del 2020, il calo tendenziale osservato per le attivazioni a tempo indeterminato è risultato pari rispettivamente a -71,5%, -42,4% e -29,0%.

I rapporti a tempo determinato, dopo l'aumento registrato per tutto il 2017 e per i primi due trimestri del 2018, sono in continua diminuzione fino a raggiungere un valore pari a -47,1% nel secondo trimestre del 2020. Anche per il tempo determinato le attivazioni sono calate in particolar modo nel mese di aprile, quando risulta una riduzione di 563 mila attivazioni (-70,9%), mentre nel mese di maggio e di giugno il contributo alla variazione negativa del trimestre diventa minore, seppur significativo; si registra, infatti, un calo di 395 mila attivazioni a maggio (-47,9% rispetto a maggio 2019) e di 246 mila a giugno (-26,3% rispetto a giugno 2019).

Figura 4.5 Rapporti di lavoro attivati per tipologia di contratto. Tempo indeterminato e tempo determinato. I trimestre 2017-III trimestre 2020 (variazioni tendenziali percentuali)

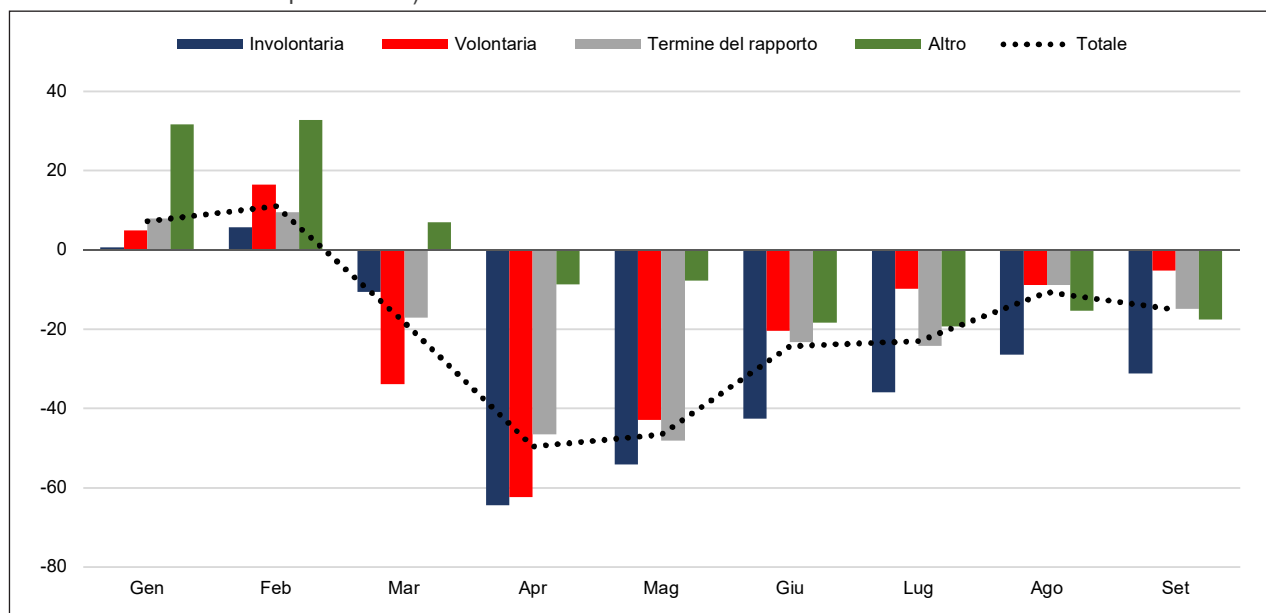


Fonte: Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Comunicazioni obbligatorie (SISCO)

La maggior parte delle cessazioni dei rapporti di lavoro avviene solitamente in occasione della scadenza del termine del contratto. Nel periodo gennaio-settembre 2020, questa motivazione rappresenta il 72,3% del totale delle cessazioni, una quota sostanzialmente stabile rispetto allo stesso periodo del 2019 (pari al 72,0%), mentre risulta in calo il peso relativo alle motivazioni non dipendenti dalla volontà del lavoratore, che passa da 9,5% a 8,4%, probabilmente connesso alla sospensione delle procedure di licenziamento prevista a partire dal D.L. n. 18/2020.

Considerando i dati mensili del 2020, infatti, le cessazioni promosse dal datore di lavoro mostrano una forte contrazione ad aprile (-64,5%) che prosegue in maniera vigorosa in tutti i mesi successivi fino a settembre, risultando sempre nettamente la causa di cessazione con la più elevata riduzione percentuale (Figura 4.6). Anche le altre motivazioni registrano una diminuzione, tra le quali si evidenzia in particolare il forte calo delle cessazioni avvenute per volontà del lavoratore, sostanzialmente riconducibili alle dimissioni, soprattutto da marzo a giugno (rispettivamente -34,0%, -62,5%, -42,9% e -20,5%).

Figura 4.6 Rapporti di lavoro cessati per motivo di cessazione (a). Gennaio–settembre 2020 (variazioni tendenziali percentuali)

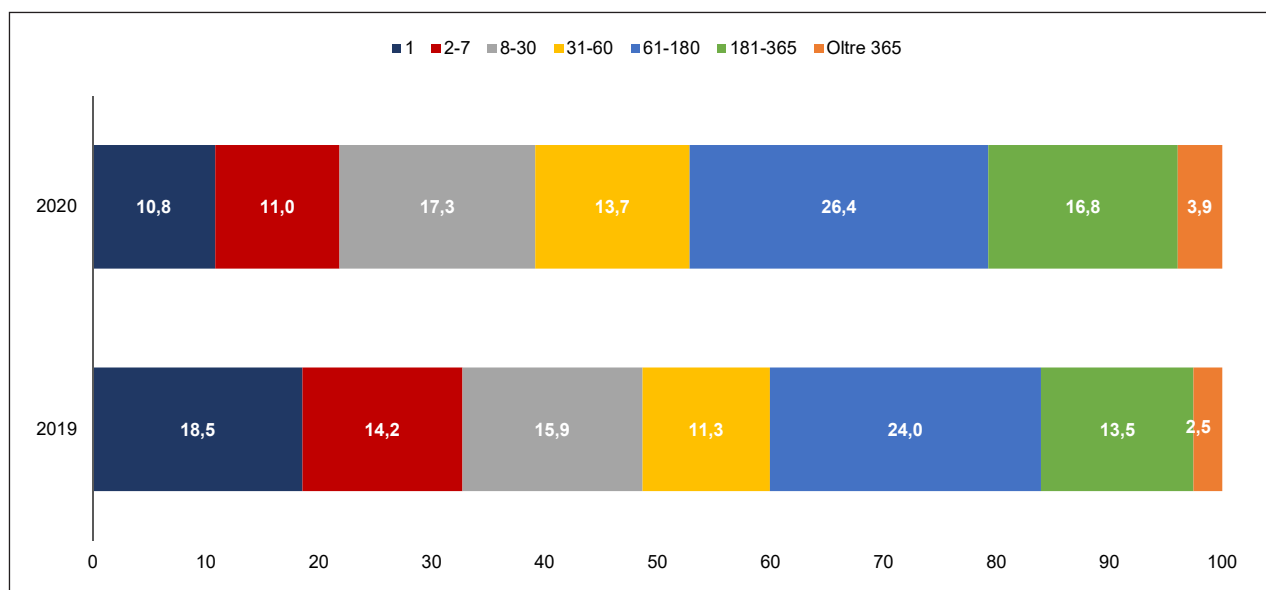


Fonte: Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Comunicazioni obbligatorie (SISCO)

(a) Involontaria comprende licenziamenti, cessazione attività, dimissioni giusta causa e mancato superamento del periodo di prova; Volontaria comprende dimissioni e risoluzione consensuale.

Per quanto riguarda i contratti a tempo determinato, nel periodo compreso tra gennaio e settembre 2020, il 26,4% ha avuto una durata effettiva compresa tra i due e i sei mesi, 2,4 punti percentuali in più rispetto alla quota registrata nello stesso periodo del 2019 (Figura 4.7). In crescita anche il peso percentuale relativo alle durate dei contratti comprese tra sei mesi e un anno, da 13,5% a 16,8%, e quelle di oltre un anno, da 2,5% a 3,9%, insieme alle durate da uno a due mesi (+2,4 punti) e quelle che comprendono contratti conclusi tra otto e trenta giorni dall'inizio (+1,4 punti). Di contro, scende notevolmente la quota percentuale dei contratti di brevissima durata, pari a 1 giorno, da 18,5% a 10,8% (-7,7 punti percentuali), insieme a quelli di breve durata, compresa tra due e sette giorni, che cala di 3,2 punti (da 14,2% a 11,0%).

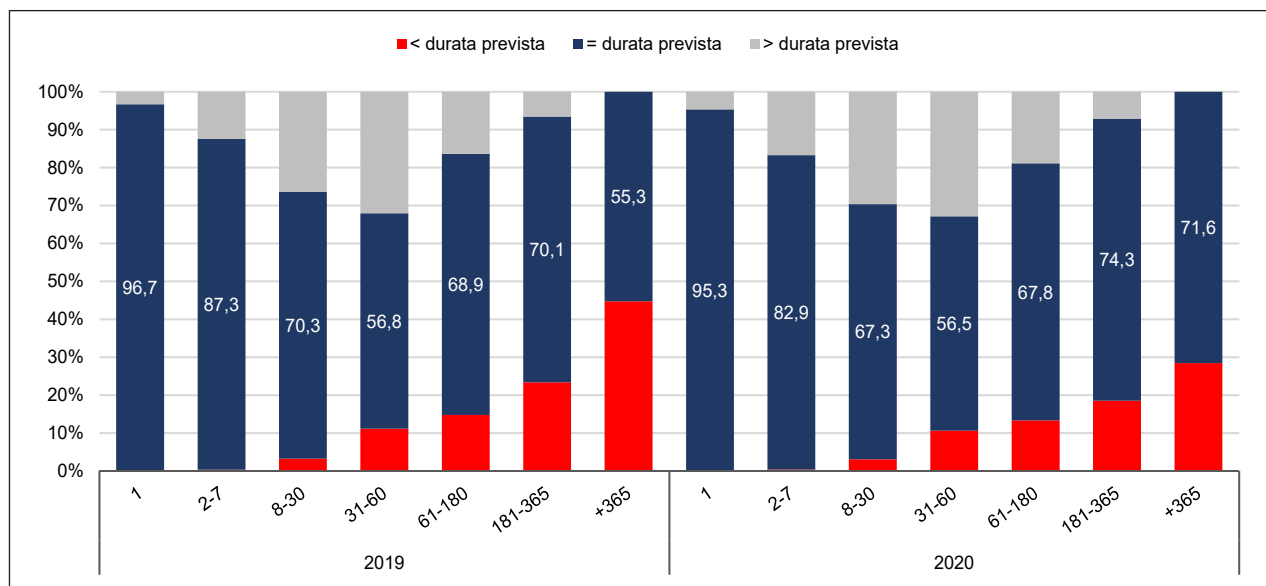
Figura 4.7 Rapporti di lavoro a tempo determinato per classe di durata effettiva in giorni. Gennaio-settembre 2019 e 2020 (composizioni percentuali)



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

Mettendo in relazione le durate effettive con le durate previste dai contratti al momento della loro attivazione, si osserva tra il periodo gennaio-settembre 2019 e gennaio-settembre 2020 un incremento della quota di contratti di oltre un anno la cui durata effettiva conferma la durata prevista dal datore di lavoro all'inizio del contratto, dal 55,3% del 2019 al 71,6% del 2020 (+16,3 punti percentuali) (Figura 4.8).

Figura 4.8 Durate effettive dei rapporti di lavoro a tempo determinato per durata prevista al momento dell'attivazione. Gennaio-settembre 2019 e 2020 (valori percentuali)



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

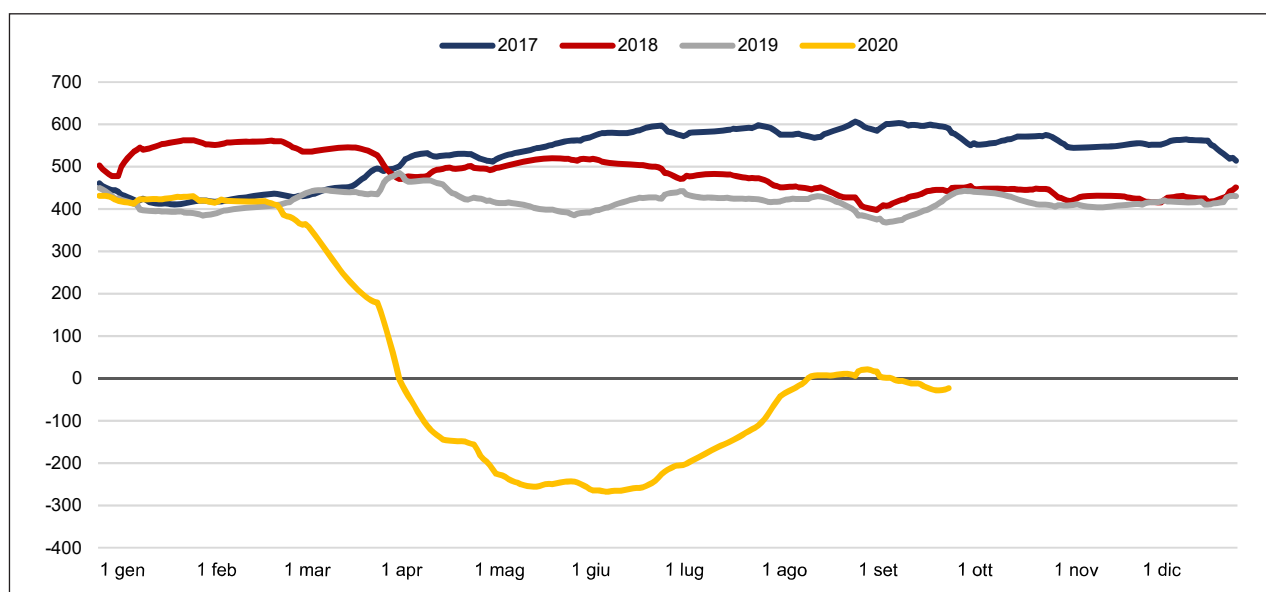
Anche per i contratti con durata tra sei mesi e un anno si registra un aumento del numero percentuale con durata almeno pari a quanto previsto; la quota percentuale di contratti con durata effettiva uguale a quella prevista aumenta, infatti, in un anno di 4,2 punti percentuali (dal 70,1% al 74,3%) e quella con durata effettiva supe-

riore alla prevista cresce di 0,6 punti percentuali. Questa analisi confermerebbe la maggior durata dei contratti, probabilmente connessa con i provvedimenti governativi per contrastare gli effetti sul mercato del lavoro della pandemia da COVID-19, tesi a ridurre le possibilità di cessare un contratto prima della propria scadenza naturale.

4.3 L'evoluzione delle posizioni di lavoro dipendente

Nel presente paragrafo si analizza la dinamica tendenziale delle posizioni di lavoro dipendente³ dal 2017 al 2020, attraverso l'andamento del saldo annualizzato, ossia della somma mobile degli ultimi 365 giorni delle differenze giornaliere tra le attivazioni e le cessazioni di rapporti di lavoro. Nel periodo preso in esame, il 2017 fa registrare rispetto al 2016 un aumento di 514 mila posizioni di lavoro dipendente (Figura 4.9). Nel 2018 si registra un rallentamento della crescita, che porta a fine anno un aumento di 451 mila posizioni rispetto all'anno precedente. Tale flessione è la risultante del diverso contributo fornito da un lato dai contratti a tempo indeterminato, dall'altro dai contratti a termine. Infatti, la variazione tendenziale dei primi, pari a +332 mila posizioni lavorative è nettamente superiore a quella registrata nel 2017, mentre per i contratti di lavoro a tempo determinato l'incremento tendenziale (+119 mila posizioni) è inferiore a quello osservato l'anno precedente (+503 mila).

Figura 4.9 Posizioni lavorative dipendenti (a)(b). Anni 2017-2020 (saldi annualizzati, valori assoluti in migliaia)



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

(a) Medie mobili a sette giorni.

(b) Posizioni lavorative giornaliere cumulate nei 365 giorni precedenti.

Alla dinamica positiva dei contratti a tempo indeterminato si è aggiunto anche un andamento altrettanto positivo delle trasformazioni dei contratti a tempo determinato che sono risultate pari a 540 mila, in aumento rispetto al 2017 del 74,1%.

Nel 2019, la dinamica delle posizioni lavorative dipendenti continua a essere di segno positivo (+430 mila posizioni), con una variazione leggermente inferiore rispetto all'anno precedente (-21 mila). I contratti a tempo

³ Il campo di osservazione include: contratti a tempo determinato e tempo indeterminato (compreso l'apprendistato) e rapporti di lavoro in somministrazione. Sono esclusi il lavoro domestico, il lavoro intermittente, il lavoro nello spettacolo e altri contratti residuali.

indeterminato registrano un saldo positivo pari a +559 mila, ancora più elevato rispetto all'anno precedente (con una differenza pari a +227 mila posizioni), mentre per le posizioni di lavoro dipendente a tempo determinato, già a partire dal mese di gennaio, inizia un trend negativo e a fine anno diminuiscono di 129 mila unità rispetto all'anno precedente.

Nei primi mesi del 2020 la dinamica tendenziale di crescita delle posizioni lavorative dipendenti mostrava segnali di ripresa, rimanendo poco al di sopra dei livelli registrati negli stessi mesi dell'anno precedente. Con il sopraggiungere dell'emergenza sanitaria e delle conseguenti misure di contenimento dell'epidemia adottate dal Governo, il mercato del lavoro ha subito un drastico peggioramento già dal mese di marzo. A partire da aprile la dinamica delle posizioni lavorative dipendenti risente in maniera ancora più significativa dell'emergenza epidemiologica da COVID-19: a fine giugno il valore è inferiore di 226 mila posizioni di lavoro dipendente rispetto all'anno precedente. La ripresa osservata prevalentemente nei mesi di luglio e agosto ha permesso di recuperare in parte il differenziale di crescita rispetto allo stesso periodo del 2019, anche se nel mese di settembre si è progressivamente smorzata fino ad azzerarsi completamente, registrando un saldo mensile negativo pari a -29 mila posizioni lavorative contro i saldi mensili positivi di luglio e agosto (rispettivamente, +115 mila e +117 mila) (Figura 4.11). Complessivamente al 30 settembre 2020, il numero delle posizioni lavorative dipendenti inferiore di -23 mila unità⁴ rispetto allo stesso periodo del 2019, è l'effetto combinato della crescita dei saldi annualizzati delle posizioni a tempo indeterminato (+274 mila) e del calo di quelle a tempo determinato (-297 mila) (Figura 4.10).

Considerando i saldi giornalieri cumulati a partire dall'inizio dell'anno, la riduzione del numero delle posizioni lavorative rispetto allo stesso periodo del 2019 passa da 31 mila unità alla fine di febbraio a -251 mila unità rilevate alla fine di marzo. I primi sei mesi del 2020 si chiudono con un saldo al 30 giugno pari a 657 mila posizioni di lavoro in meno rispetto allo stesso periodo del 2019, soprattutto per effetto del calo registrato per le posizioni di lavoro a tempo determinato (-437 mila) e della contrazione osservata nei mesi di marzo ed aprile. Dopo il parziale recupero, grazie soprattutto alla ripresa nei mesi di luglio e agosto poi in progressivo rallentamento, al 30 settembre 2020 le posizioni lavorative risultano inferiori di 454 mila unità rispetto a quelle risultanti alla stessa data del 2019. Tale differenza è attribuibile sia ai contratti a tempo indeterminato sia ai rapporti di lavoro a termine. Infatti, il numero di posizioni lavorative rilevate nei primi nove mesi dell'anno, rispetto allo stesso periodo del 2019, è inferiore di 285 mila unità per i primi (Figura 4.12) e di 169 mila unità per i secondi (Figura 4.13). Considerando le componenti che concorrono alla formazione del contributo al saldo giornaliero cumulato (attivazioni e cessazioni di rapporti di lavoro) la perdita di 285 mila posizioni di lavoro a tempo indeterminato è attribuibile da un lato, al calo di 569 mila attivazioni, di cui 393 mila riferito a nuove assunzioni e 176 mila a trasformazioni da contratto a tempo determinato, e dall'altro alla contrazione di 284 mila cessazioni di rapporti di lavoro. La perdita di 169 mila posizioni a tempo determinato, invece, è dovuta alla contrazione di 1 milione 597 mila nuove attivazioni di rapporti di lavoro e al calo di 1 milione 428 mila cessazioni, di cui il 12,3% è riferito alla diminuzione dei contratti trasformati a tempo indeterminato.

Mentre per i contratti a tempo indeterminato il divario rispetto al 2019 è stato progressivo e continuo nel tempo, per i rapporti a tempo determinato si è registrata una differenza positiva, seppure leggera, nei primi due mesi dell'anno a cui ha fatto seguito un consistente saldo negativo, in parte attenuato da una fase di ripresa intervenuta intorno alla metà di giugno e che a fine settembre ha permesso di recuperare oltre 310 mila posizioni lavorative rispetto al saldo negativo di metà anno. La ripresa è stata relativamente più accentuata nel mese

4 Alla stessa data del 2019 il saldo annualizzato era pari a +430 mila.

di luglio e di agosto, quando le posizioni lavorative create risultano superiori rispettivamente di 134 mila e 120 mila unità rispetto a quelle create negli stessi mesi dell'anno precedente.

Figura 4.10 Posizioni lavorative dipendenti (a)(b) per tipologia di contratto. Gennaio-settembre 2020 (saldi annualizzati; valori assoluti in migliaia)

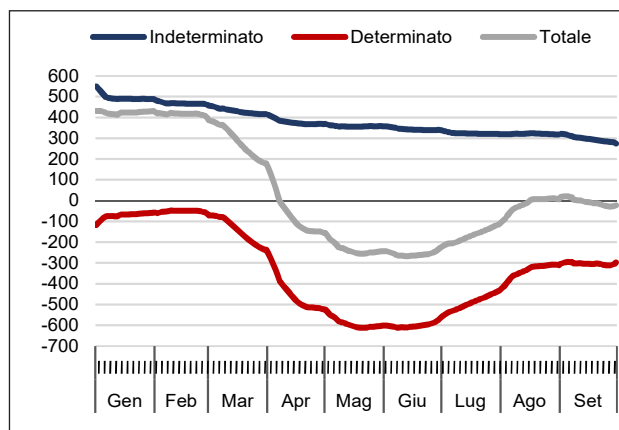
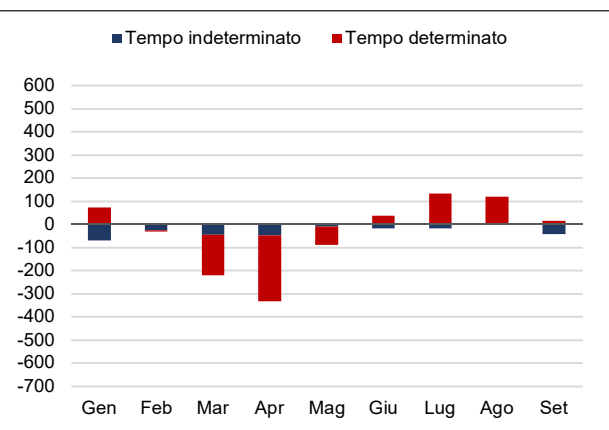


Figura 4.11 Posizioni lavorative dipendenti (a)(c) per tipologia di contratto. Gennaio-settembre 2020 (differenze rispetto allo stesso periodo del 2019; valori assoluti in migliaia)



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

(a) Medie mobili a sette giorni.

(b) Posizioni lavorative giornaliere cumulate nei 365 giorni precedenti.

(c) Posizioni lavorative giornaliere cumulate nel mese di riferimento.

Figura 4.12 Attivazioni, cessazioni e posizioni lavorative dipendenti a tempo indeterminato (a)(b)(c)(d). Gennaio-settembre 2020 (differenze rispetto allo stesso periodo del 2019; valori assoluti in migliaia)

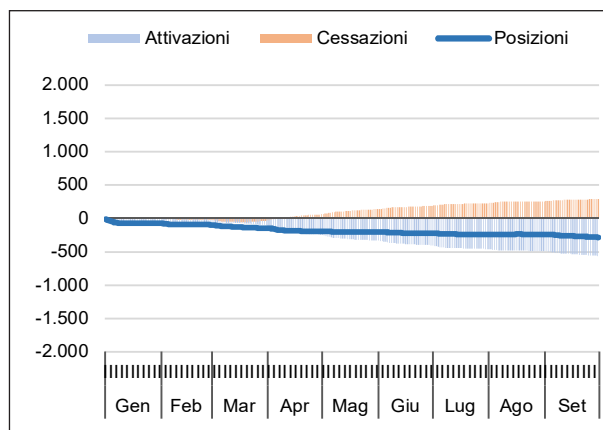
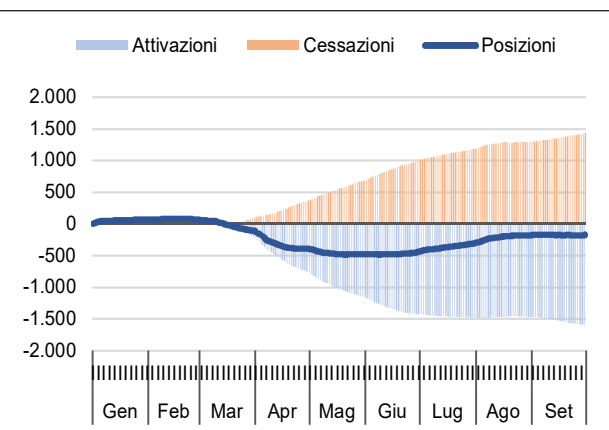


Figura 4.13 Attivazioni, cessazioni e posizioni lavorative dipendenti a tempo determinato (a)(b)(c)(d). Gennaio-settembre 2020 (differenze rispetto allo stesso periodo del 2019; valori assoluti in migliaia)



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

(a) Medie mobili a sette giorni.

(b) Posizioni lavorative giornaliere cumulate dal primo gennaio 2020.

(c) Il segno delle cessazioni è invertito (Cfr Nota metodologica).

(d) Le trasformazioni a tempo indeterminato sono aggiunte alle attivazioni dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato e alle cessazioni dei rapporti di lavoro a tempo determinato.

Nei primi due mesi del 2020 la dinamica tendenziale di crescita delle posizioni lavorative rimane costante e interessa in misura superiore la componente maschile (Figura 4.14). Con il sopraggiungere dell'emergenza sanitaria il rallentamento della crescita, osservato nel mese di marzo, e il calo tendenziale delle posizioni lavorative che è seguito in aprile, risultano più accentuati per gli uomini rispetto a quanto riscontrato per le donne.

A partire dal mese di maggio e fino alla prima metà di giugno, quando si registra il maggior calo tendenziale di posizioni lavorative (-267 mila unità), la dinamica di segno negativo è più sfavorevole per le donne così come durante la ripresa dei mesi estivi la variazione tendenziale sembra aver favorito la componente maschile (Figura 4.15). Dopo la prima settimana di agosto, infatti, il saldo annualizzato degli uomini è nuovamente positivo e al 30 settembre 2020 risulta in crescita di 15 mila posizioni contro il calo della componente femminile pari a -38 mila posizioni.

Figura 4.14 Posizioni lavorative dipendenti (a)(b) per sesso. Gennaio–settembre 2020 (saldi annualizzati; valori assoluti in migliaia)

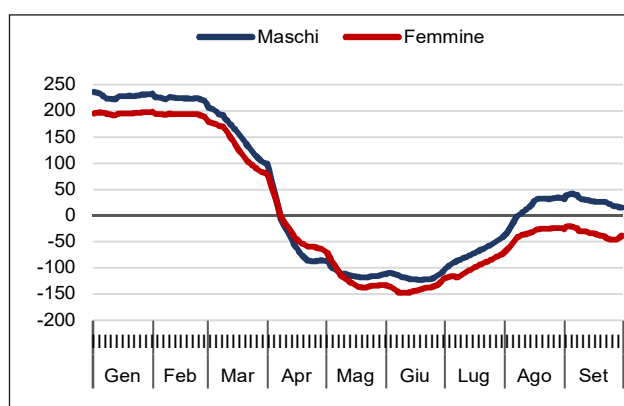
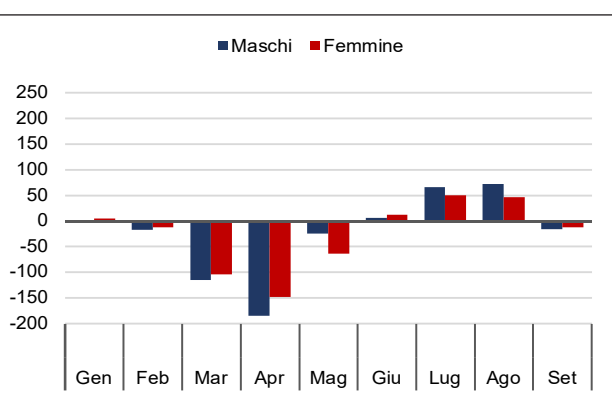


Figura 4.15 Posizioni lavorative dipendenti (a)(c) per sesso. Gennaio-settembre 2020 (differenze rispetto allo stesso periodo del 2019; valori assoluti in migliaia)



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

(a) Medie mobili a sette giorni.

(b) Posizioni lavorative giornaliere cumulate nei 365 giorni precedenti.

(c) Posizioni lavorative giornaliere cumulate nel mese di riferimento.

Considerando le sole posizioni di lavoro create nei primi nove mesi dell'anno, le donne risultano più penalizzate anche sul versante delle assunzioni: rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente, segnalano un calo del 26,1% a fronte della diminuzione del 20,7% dei contratti attivati per gli uomini.

La crisi indotta dall'emergenza sanitaria, inoltre, ha colpito in maniera differenziata anche le diverse fasce di età con effetti più marcati in corrispondenza dei lavoratori giovani, pur registrando una crescita tendenziale di 262 mila posizioni lavorative nei saldi annualizzati (Figura 4.16). Difatti, considerando soltanto i flussi registrati nel 2020, la contrazione delle posizioni lavorative per gli under 35, che nel 2019 in termini di occupati rappresentano il 24,0% del totale, ha invece contribuito per oltre il 50% al calo complessivo del saldo delle posizioni lavorative cumulate nei primi nove mesi del 2020 rispetto al valore registrato allo stesso periodo del 2019. In corrispondenza di luglio e agosto, quando cominciano a prodursi gli effetti dell'allentamento delle misure di contenimento operato alla fine di maggio, per questa fascia di età si osserva un recupero della perdita di posizioni lavorative, che però non ha colmato il divario con le altre fasce. Al 30 settembre 2020, il numero di posizioni lavorative create dal 1° gennaio 2020 per gli under 35 risulta inferiore di 242 mila unità rispetto al valore calcolato alla stessa data del 2019. Per le altre classi di età, la variazione negativa è di 169 mila unità per i lavoratori di età compresa tra 35 e 54 anni e si attesta su un valore pari a -43 mila unità per i lavoratori più anziani (Figura 4.17).

L'analisi dei dati riferiti alla cittadinanza dei lavoratori, rileva che nel 2020 la crescita tendenziale delle posizioni lavorative è stata continua e costante nei primi due mesi dell'anno, sia per i lavoratori italiani sia per quelli stranieri, anche se con livelli nettamente superiori per i primi. Il rallentamento della crescita manifestatosi in coincidenza con l'inizio della pandemia, e il successivo calo tendenziale registrato a partire dal mese di

aprile, hanno interessato maggiormente la componente italiana con un divario rispetto a quella straniera che è andato crescendo progressivamente almeno fino alla metà del mese di giugno. A tale data, rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente, la riduzione delle posizioni lavorative create per i cittadini italiani era pari a circa -210 mila unità contro una riduzione pari a -56 mila unità per le posizioni di lavoro dei cittadini stranieri (Figura 4.18). La dinamica negativa si è attenuata nei mesi estivi di luglio e agosto (Figura 4.19), permettendo un totale recupero nel divario osservato già nella prima metà del mese di agosto. Successivamente, al calo tendenziale osservato nelle posizioni lavorative degli stranieri, si è contrapposta una variazione di segno positivo delle posizioni di lavoro dei cittadini italiani con un vantaggio in termini assoluti che è proseguito soltanto fino alla metà del mese di settembre e al termine del periodo osservato il divario tra le due componenti si è del tutto azzerato.

Figura 4.16 Posizioni lavorative dipendenti (a)(b) per classe di età. Gennaio-settembre 2020 (saldi annualizzati; valori assoluti in migliaia)

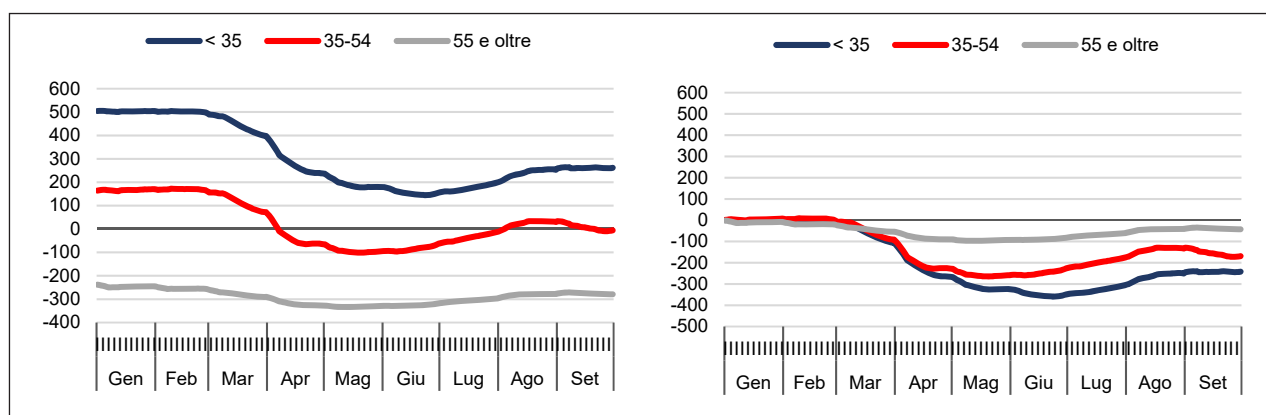
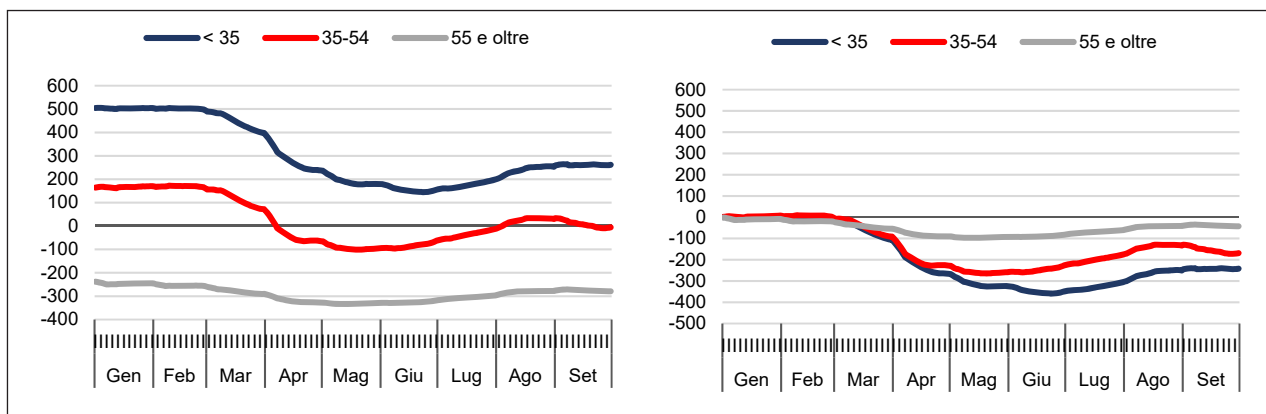


Figura 4.17 Posizioni lavorative dipendenti (a)(c) per classe di età. Gennaio-settembre 2020 (differenze rispetto allo stesso periodo del 2019; valori assoluti in migliaia)



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

(a) Medie mobili a sette giorni.

(b) Posizioni lavorative giornaliere cumulate nei 365 giorni precedenti.

(c) Posizioni lavorative giornaliere cumulate dal primo gennaio.

Figura 4.18 Posizioni lavorative dipendenti (a)(b) per cittadinanza. Gennaio-settembre 2020 (saldi annualizzati; valori assoluti in migliaia)

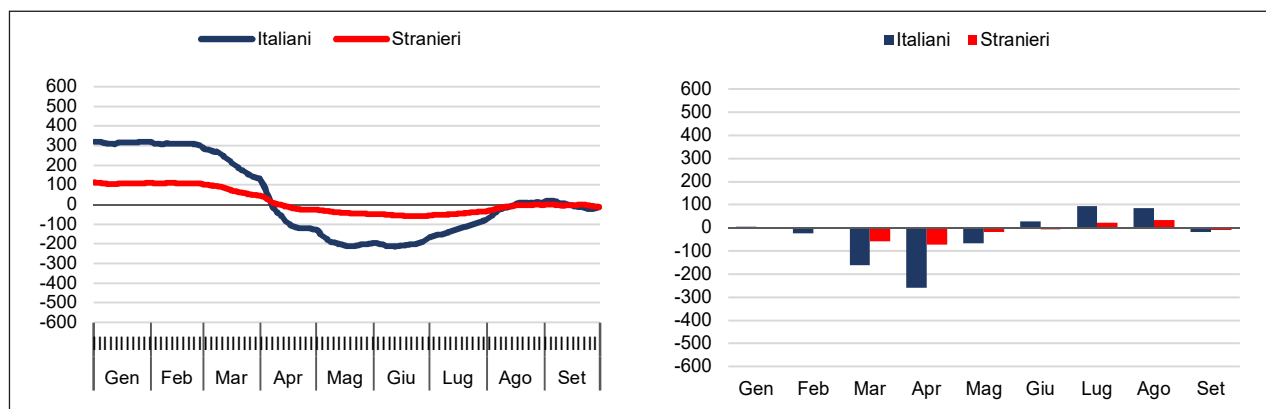
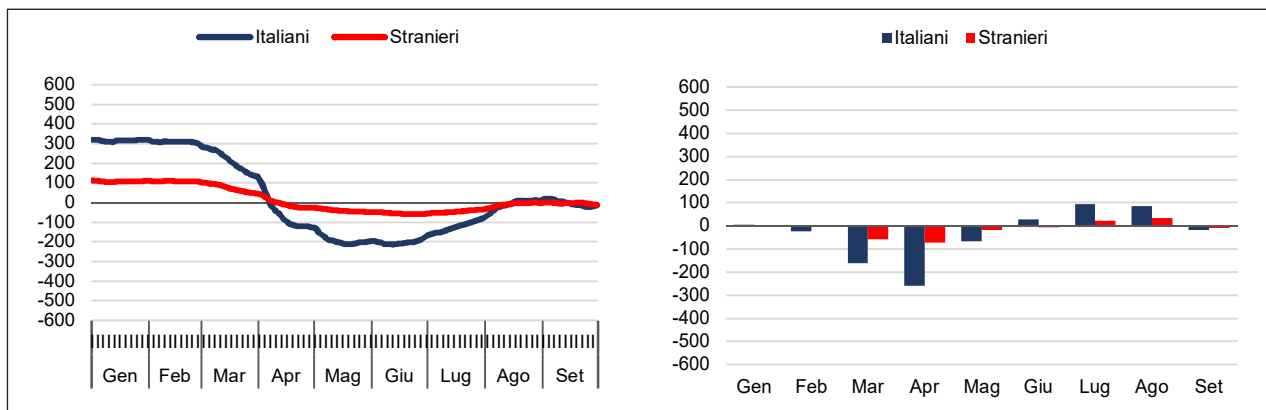


Figura 4.19 Posizioni lavorative dipendenti (a)(c) per cittadinanza. Gennaio-settembre 2020 (differenze rispetto allo stesso periodo del 2019; valori assoluti in migliaia)



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

(a) Medie mobili a sette giorni.

(b) Posizioni lavorative giornaliere cumulate nei 365 giorni precedenti.

(c) Posizioni lavorative giornaliere cumulate nel mese di riferimento.

Considerando le sole posizioni di lavoro create nei primi nove mesi dell'anno, la contrazione osservata per gli stranieri, che nel 2019 in termini di occupati rappresentavano il 12,1% del totale, ha contribuito per oltre un quarto al calo complessivo delle posizioni lavorative cumulate a fine settembre rispetto al valore registrato alla stessa data dell'anno precedente.

Passando alla dimensione territoriale, nei primi due mesi del 2020, per le posizioni di lavoro dipendente si osserva una dinamica tendenziale in crescita in tutte le aree del Paese (Figura 4.20). Il Nord, con un incremento dei saldi annualizzati nei mesi di gennaio e febbraio in media pari a +213 mila unità, spiega poco più della metà della crescita. Quest'area geografica, maggiormente colpita dalla diffusione del virus, già nella prima metà del mese di marzo sperimenta una repentina discesa delle posizioni di lavoro, che riduce il differenziale di crescita rispetto al resto del Paese, tanto che nella seconda metà del mese è il Mezzogiorno l'area con il maggior incremento del saldo annualizzato. La contrazione del numero di posizioni di lavoro continua intensamente anche ad aprile (Figura 4.21) e nei primi giorni del mese il saldo annualizzato diventa negativo in tutte le aree del Paese anche se nel Nord e nel Centro il calo è avvenuto con qualche giorno di anticipo. Nel mese di maggio la dinamica negativa prosegue in maniera più moderata ed omogenea in tutto il Paese, terminando nel mese di giugno con una lieve risalita delle posizioni, avvenuta quasi esclusivamente nel Mezzogiorno. Durante questo mese, in cui si è registrato il maggior calo tendenziale delle posizioni lavorative, si può osservare che il Nord, che assorbe il 52,9% dell'occupazione dipendente nazionale, spiega il 55,1% della perdita registrata. Nel Mezzogiorno, con il 25,8% del totale dei dipendenti, il contributo alla perdita è pari al 22,7%, lasciando al Centro il rimanente 22,0% della decrescita complessiva a fronte di una quota di occupati dipendenti sul totale pari al 21,2%. Nei mesi di luglio e agosto il recupero delle posizioni lavorative perse diventa più pronunciato e interessa tutte le aree del Paese, in particolare il Mezzogiorno e il Nord. Nel mese di settembre, infine, si assiste di nuovo a una variazione negativa nel Nord e, in misura lieve, nel Centro, mentre rallenta la crescita nel Mezzogiorno.

Figura 4.20 Posizioni lavorative dipendenti (a)(b) per ripartizione geografica. Gennaio-settembre 2020 (saldi annualizzati; valori assoluti in migliaia)

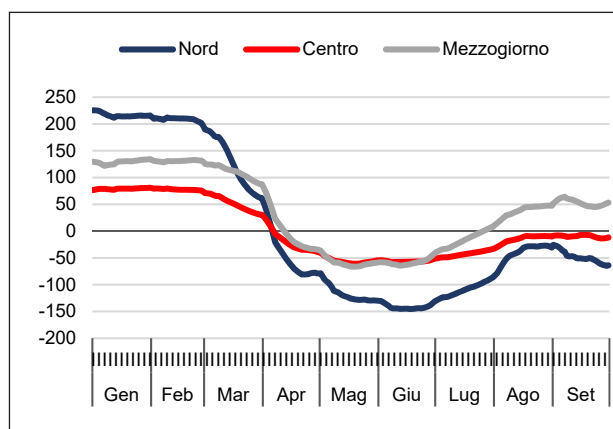
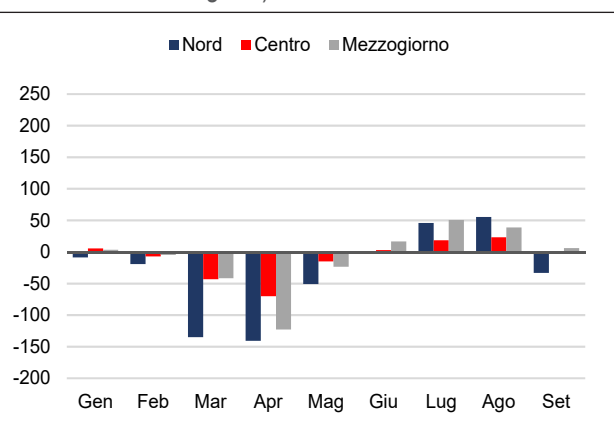


Figura 4.21 Posizioni lavorative dipendenti (a)(c) per ripartizione geografica. Gennaio-settembre 2020 (differenze rispetto allo stesso periodo del 2019; valori assoluti in migliaia)



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

(a) Medie mobili a sette giorni.

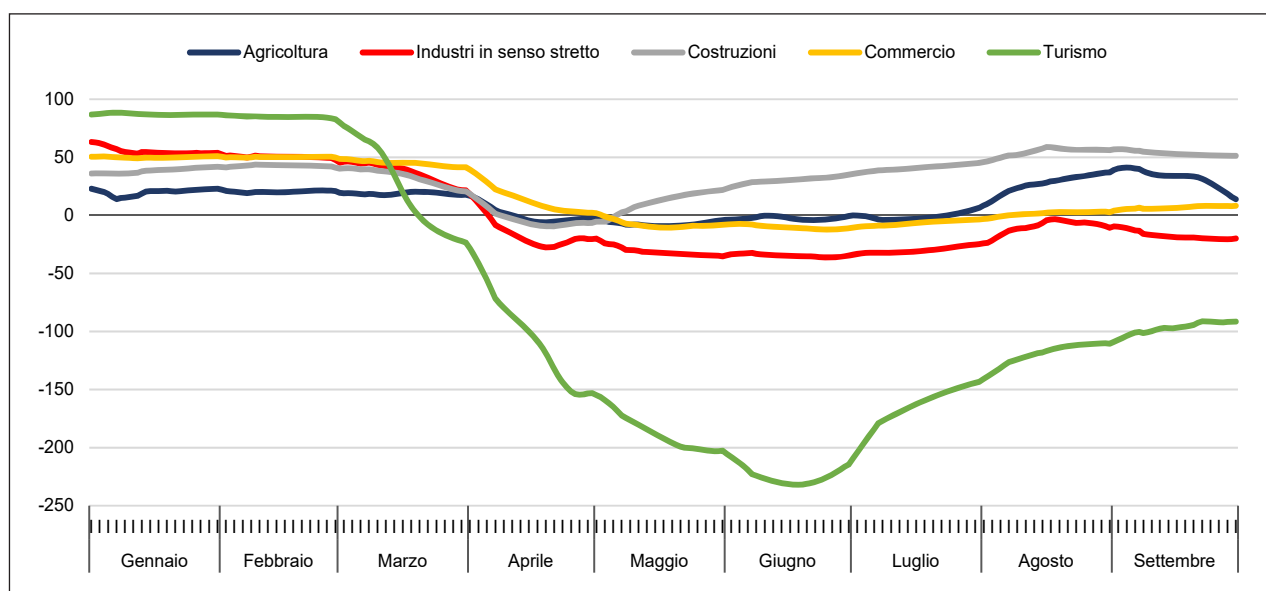
(b) Posizioni lavorative giornaliere cumulate nei 365 giorni precedenti.

(c) Posizioni lavorative giornaliere cumulate nel mese di riferimento.

Nel Centro e ancor più nel Nord, la dinamica di crescita osservata nei mesi estivi non ha permesso di colmare la perdita dei mesi precedenti e alla fine di settembre il saldo annualizzato continua ad essere negativo (rispettivamente, -64 mila e -12 mila posizioni lavorative). Nel Mezzogiorno, invece, la dinamica negativa meno accentuata e il recupero più veloce delle posizioni lavorative perse, che si registra a partire dal mese di maggio, conduce già nell'ultima settimana di luglio a un saldo annualizzato nuovamente positivo, che continua a crescere costantemente anche ad agosto per poi stabilizzarsi a settembre, raggiungendo alla fine del mese un valore pari a +53 mila posizioni lavorative.

Per ciò che riguarda il settore di attività economica, il turismo è senz'altro il settore che ha retto meno alla crisi pandemica. Nei primi mesi dell'anno, la variazione tendenziale delle posizioni lavorative nel settore era largamente superiore, per lo meno in termini assoluti, a quella registrata negli altri settori dell'economia. Lo *stock* di posizioni lavorative si è mantenuto costante nei primi due mesi dell'anno e a fine febbraio risultava superiore di circa 83 mila unità rispetto allo *stock* dell'anno precedente. A partire dal mese di marzo si registra una flessione della crescita che porta ad una variazione tendenziale di segno negativo continua e progressiva nel tempo, fino a raggiungere un valore pari a oltre -230 mila unità intorno alla metà del mese di giugno (Figura 4.22). La ripresa che è seguita nei mesi estivi, che nel solo mese di luglio ha fatto registrare un aumento di 71 mila nuove posizioni lavorative rispetto allo stesso mese dell'anno precedente, non è stata poi in grado di colmare tale perdita e a fine settembre il settore del turismo e il settore dell'industria in senso stretto sono gli unici, tra quelli qui considerati, ad avere registrato uno *stock* di posizioni lavorative inferiore a quello dell'anno precedente (rispettivamente, -91 mila e -20 mila posizioni).

Figura 4.22 Posizioni lavorative giornaliere (a)(b) per settore di attività economica. Gennaio-settembre 2020 (saldi annualizzati; valori assoluti in migliaia)



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

(a) Medie mobili a sette giorni.

(b) Posizioni lavorative giornaliere cumulate nei 365 giorni precedenti.

Al contrario, tra le attività economiche che hanno reagito meglio alla crisi, c'è il settore delle costruzioni, con una dinamica tendenziale dello *stock* di posizioni di lavoro dipendente di segno positivo, interrotta soltanto nel mese di aprile. Alla ripresa delle attività nel mese di maggio, infatti, il settore ha recuperato la perdita del mese precedente e ha mostrato un andamento positivo con una crescita continua fino a tutto il mese di agosto (+60 mila posizioni rispetto all'anno precedente), ma che è continuata, seppure con una leggera flessione anche nel mese di settembre, che si è chiuso con un saldo di +50 mila posizioni rispetto allo *stock* rilevato nello stesso periodo del 2019.

Altro settore meno colpito dall'emergenza sanitaria è quello dell'agricoltura, anche se la dinamica tendenziale dello *stock* di posizioni lavorative è di segno negativo a partire dal mese di aprile e fino a quasi tutto il mese di luglio. In questo periodo, nel quale l'attività di coltivazione è rientrata tra i servizi essenziali, non soggetti cioè alle misure di contenimento imposte per altre attività produttive, la decrescita rimane piuttosto contenuta e di scarsa entità. La ripresa manifestatasi poi nel mese di agosto ha fatto sì che a fine settembre si registrasse una variazione tendenziale dello *stock* di posizioni lavorative di segno positivo, seppure contenuta (+14 mila unità).

Approfondimento: Gli occupati e i flussi di assunzioni e cessazioni nel settore turistico

Nella media del 2019, secondo la Rilevazione sulle forze di lavoro, gli occupati del settore turistico⁵ erano 1 milione 647 mila; grazie a un aumento di 285 mila unità rispetto al 2013, l'incidenza risulta in crescita (dal 6,1% al 7,1% del totale occupati). La maggior parte degli occupati del settore turistico lavora nella ristorazione (46,8% del totale), nel comparto dei bar e esercizi simili (16,0%) e negli alberghi (15,6%).

In confronto alla struttura dell'occupazione rilevata nel complesso dell'economia, nel 2019 nel settore turistico è maggiore la quota di dipendenti a termine (26,2% in confronto al 13,1%) e di indipendenti (29,2% e 22,7% rispettivamente). Inoltre, è più frequente il lavoro part time (28,7% contro il 19,0% del totale occupati), che in sette casi su dieci è di tipo involontario, ossia svolto per mancanza di occasioni di impiego a tempo pieno. Dieci professioni coprono il 74% degli occupati nel settore turistico, di cui le prime cinque sono: baristi, camerieri, cuochi, esercenti nelle attività di ristorazione, addetti alla preparazione, cottura e distribuzione di cibi. I lavoratori del settore turistico sono più presenti nel Centro-sud (52,9% rispetto al 47,8% del totale occupati) e si caratterizzano per una più alta presenza femminile (45,4% contro il 42,3%), una più bassa incidenza di laureati (10,2% e 23,4%) e per una maggiore quota di giovani 15-34enni (38,3% in confronto al 22,1%).

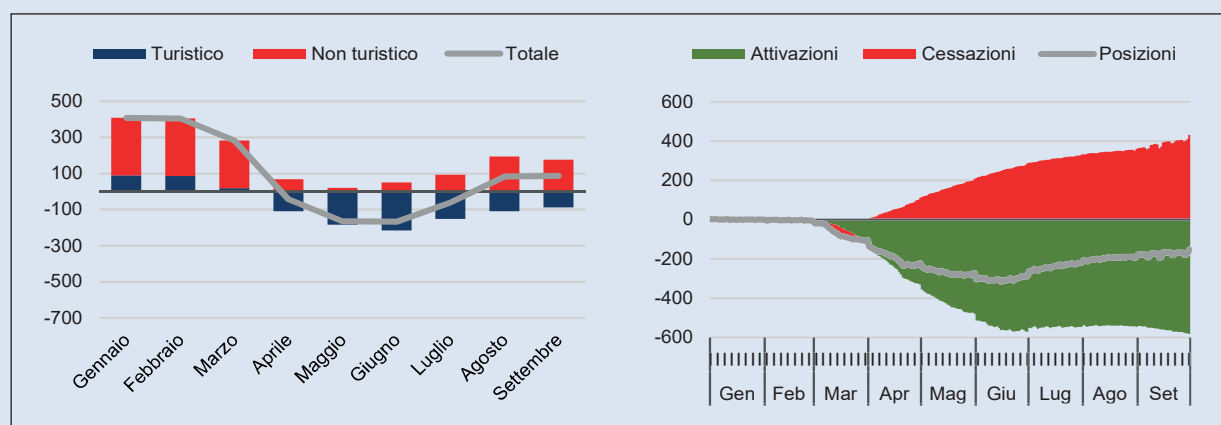
Dai dati trimestrali del 2020 è possibile cogliere gli effetti dell'emergenza sanitaria che ha portato alla sospensione di molte attività e alle limitazioni negli spostamenti. Nel primo trimestre 2020 gli occupati nel turismo già presentano una diminuzione tendenziale del 2,7% (-42 mila unità in un anno), in quasi la totalità dei casi dipendenti, mentre risultano ancora in crescita quelli che lavorano in settori non turistici (+0,4%, +94 mila). Nel secondo trimestre 2020 il calo si accentua molto nel settore turistico (-15,7%, -265 mila occupati), in oltre otto casi su dieci dovuto ai dipendenti, e con minore intensità relativa riguarda anche i settori non turistici (-2,6%, -576 mila); anche nel terzo trimestre 2020 la riduzione degli occupati rimane più intensa nel settore turistico (-10,4% rispetto a -2,0% per i settori non turistici) che è interamente dovuta ai dipendenti, soprattutto a termine. Nel complesso, nella media dei primi tre trimestri del 2020 il calo nel settore turistico è del -9,6% rispetto al -1,4% dell'insieme dei settori non turistici. Considerando soltanto l'occupazione alle dipendenze, il numero di lavoratori nel settore turistico scende a 1 milione 42 mila nel 2020 nella media dei tre trimestri, con un calo di 152 mila occupati (-12,8%) che corrisponde alla metà del calo dell'occupazione alle dipendenze; l'incidenza sul totale dei dipendenti scende dal 6,6% al 5,9%.

5 Nelle presenti elaborazioni è stato utilizzato l'elenco delle attività economiche (Ateco 2007 derivata dalla Nace rev. 2) delle industrie del turismo elaborato dall'UNWTO (*United Nations World Tourism Organization*), adattato al contesto europeo, che comprende le seguenti classi di attività economica: Trasporto aereo di passeggeri; Alberghi e strutture simili; Alloggi per vacanze e altre strutture per brevi soggiorni; Aree di campeggio e aree attrezzate per camper e roulotte; Attività delle agenzie di viaggio; Attività dei tour operator, *definite strettamente turistiche*, e Trasporto ferroviario di passeggeri interurbano; Trasporto con taxi e noleggio di autovetture con conducente; Altri trasporti terrestri di passeggeri; Trasporto marittimo e costiero di passeggeri; Trasporto di passeggeri per vie d'acqua interne; Ristoranti e attività di ristorazione mobile; Bar e altri esercizi simili senza cucina; Noleggio di autovetture e autoveicoli leggeri; Noleggio di attrezzature sportive e ricreative; Altri servizi di prenotazione e di assistenza turistica, definite *parzialmente turistiche*. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Tourism_industries.

I dati delle Comunicazioni obbligatorie permettono di analizzare più nel dettaglio i flussi di assunzioni e cessazioni dei rapporti di lavoro alle dipendenze⁶ nel settore turistico. In generale, il saldo annualizzato negativo delle posizioni tra aprile e luglio è dovuto al settore turistico, tenendo conto che l'insieme eterogeneo dei settori non turistici presenta sempre una variazione positiva includendo settori in perdita più che compensati da settori stabili o con un aumento delle posizioni (Figura 1). Più nel dettaglio, le differenze tra i dati giornalieri cumulati dei primi nove mesi del 2020 rispetto allo stesso periodo del 2019 permettono di analizzare il contributo giornaliero al saldo annuale⁷. Dopo una sostanziale stabilità delle posizioni nei primi due mesi dell'anno 2020, la curva indica la progressiva perdita di posizioni lavorative a inizio marzo, con il picco negativo tra maggio e giugno, poi solo parzialmente recuperata nei mesi successivi, per arrivare a -281 mila posizioni al 30 settembre 2020, dovuto a -153 mila posizioni nel comparto turistico (Figura 2) e -128 mila dei settori non turistici.

Figura 1 Posizioni lavorative dipendenti per settore turistico e non turistico. Gennaio-settembre 2020 (saldi annualizzati; valori assoluti in migliaia)

Figura 2 Attivazioni, cessazioni e posizioni lavorative dipendenti nel settore turistico. Gennaio-settembre 2019 e 2020 (variazione dei flussi giornalieri cumulati di gennaio-settembre 2020 rispetto a gennaio-settembre 2019; valori assoluti in migliaia) (a) (b)



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

(a) Il segno della differenza delle cessazioni nei due periodi è invertito in quanto va interpretato come contributo alla variazione.

(b) Le trasformazioni a tempo indeterminato sono aggiunte alle attivazioni dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato e alle cessazioni dei rapporti di lavoro a tempo determinato.

Pertanto, più della metà del contributo negativo al saldo annuale è dovuto a posizioni dipendenti del settore turistico, sebbene tale insieme nel 2019 impieghi meno del 7% del totale dipendenti.

La variazione negativa del settore turistico dipende principalmente dalle mancate attivazioni dei rapporti di lavoro, soprattutto a termine, tenuto conto dell'inizio in ritardo della stagione estiva a causa dell'emergenza sanitaria. La mancata attivazione dei rapporti di lavoro a termine, soprattutto di breve durata, nel confronto annuo ha comportato una successiva diminuzione delle cessazioni.

6 Sono inclusi nel perimetro delle posizioni lavorative dipendenti i seguenti contratti: i dipendenti a tempo indeterminato e determinato, l'apprendistato, il contratto d'inserimento lavorativo, il lavoro domestico, il tirocinio e la borsa lavoro, il lavoro nello spettacolo. Sono stati esclusi: la collaborazione coordinata e continuativa e occasionale, il lavoro o attività socialmente utile, il lavoro autonomo nello spettacolo, l'associazione in partecipazione, il contratto di agenzia, il lavoro intermittente e il lavoro in somministrazione.

7 Cfr. Nota metodologica MLPS, ISTAT, INPS, INAIL, ANPAL. 2020. Nota trimestrale sulle tendenze dell'occupazione.

Più nel dettaglio, rispetto al 2019, la variazione delle posizioni lavorative⁸ è positiva solo durante il mese di gennaio. A partire da febbraio si osserva una continua perdita di posizioni lavorative nel settore turistico, che raggiunge il picco massimo il 15 giugno: la perdita di 317 mila posizioni è dovuta in larga parte alla riduzione drastica delle attivazioni (-563 mila rispetto al 15 giugno 2019) ma anche alla diminuzione delle cessazioni (-246 mila), soprattutto di quelle dei contratti a termine (-214 mila). Grazie all'apertura della stagione estiva, nel mese di luglio si registra un parziale recupero di circa 100 mila posizioni lavorative, ripresa proseguita nei mesi di agosto e settembre, ma a ritmi meno sostenuti (ulteriori 29 mila e 35 mila posizioni recuperate, rispettivamente).

In termini di attivazioni dei rapporti di lavoro nel settore turistico, l'ultimo giorno in cui si è registrata una variazione positiva è il 28 febbraio (+8 mila). Mentre a fine marzo la riduzione delle attivazioni rispetto al 2019 era di circa 110 mila unità, aprile e maggio segnano entrambe ulteriori diminuzioni di circa 200 mila attivazioni. A fine giugno, la variazione negativa delle attivazioni registra il suo primo picco (-572 mila); a partire da luglio, la variazione mostra una leggerissima ripresa che prosegue ad agosto ma torna a peggiorare successivamente, fino a 584 mila attivazioni in meno al 30 settembre 2020 rispetto al 2019.

In termini di cessazioni dei rapporti di lavoro nel settore turistico, nel 2020 l'ultimo giorno in cui si è registrato un aumento rispetto al 2019 è il 30 marzo (+6 mila), verosimilmente a seguito della conclusione e mancata proroga dei rapporti a termine. A partire da aprile, in confronto al 2019, si osserva una lieve diminuzione costante (mediamente -2 mila al giorno) delle cessazioni nel settore turistico, principalmente dovuta alle precedenti mancate attivazioni di nuovi rapporti di lavoro. La diminuzione delle cessazioni di rapporti di lavoro raggiunge il valore massimo proprio il 30 settembre 2020 (-430 mila rispetto al 2019).

Figura 3 Attivazioni, cessazioni e posizioni lavorative dipendenti a tempo indeterminato nel settore turistico. Gennaio-settembre 2019 e 2020 (variazioni dei flussi giornalieri cumulati di gennaio-settembre 2020 rispetto a gennaio-settembre 2019; valori assoluti in migliaia) (a) (b)

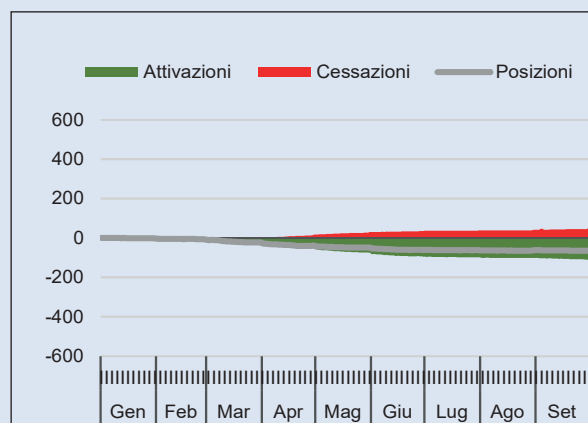
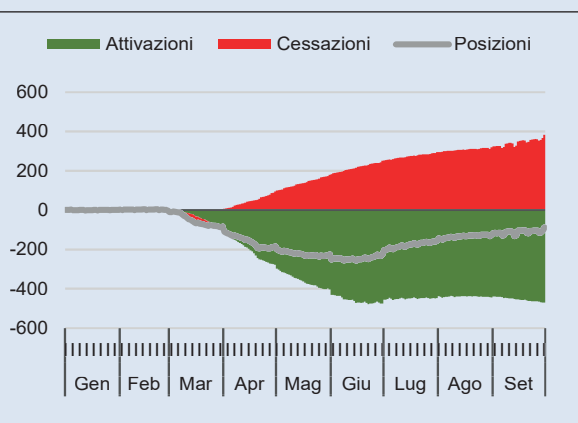


Figura 4 Attivazioni, cessazioni e posizioni lavorative dipendenti a tempo determinato nel settore turistico. Gennaio-settembre 2019 e 2020 (variazioni dei flussi giornalieri cumulati di gennaio-settembre 2020 rispetto a gennaio-settembre 2019; valori assoluti in migliaia) (a) (b)



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

(a) Il segno della differenza delle cessazioni nei due periodi è invertito in quanto va interpretato come contributo alla variazione.

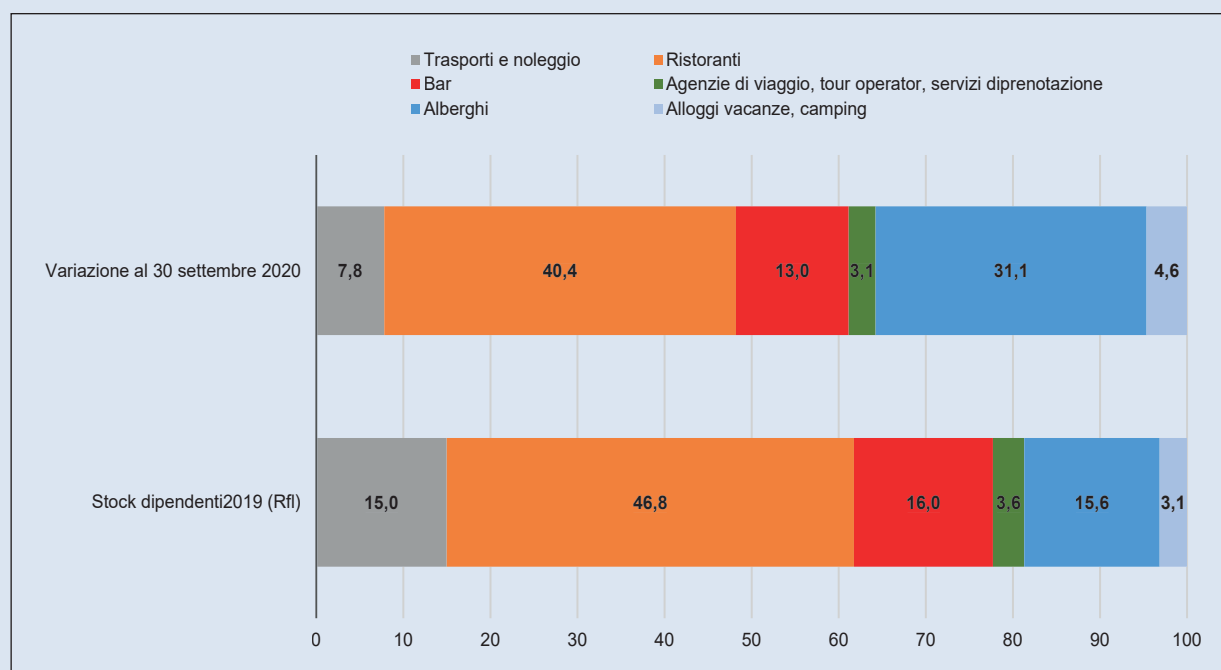
(b) Le trasformazioni a tempo indeterminato sono aggiunte alle attivazioni dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato e alle cessazioni dei rapporti di lavoro a tempo determinato.

8 Si tratta dei flussi giornalieri cumulati di gennaio-settembre 2020 rispetto a gennaio-settembre 2019.

La perdita delle 153 mila posizioni lavorative alle dipendenze nel settore turistico al 30 settembre è dovuta maggiormente (57,9%) alla riduzione delle posizioni a tempo determinato (Figure 3 e 4). Dal 1 gennaio 2020, i contratti a tempo indeterminato e a tempo determinato seguono dinamiche differenti, pur essendo entrambi in riduzione rispetto al 2019. Mentre le posizioni a tempo indeterminato mostrano una lieve, ma costante, variazione negativa rispetto al 2019, quelle a tempo determinato subiscono un deciso calo fino al 15 giugno (-257 mila), per poi recuperare con l'avvio della stagione estiva, circa 80 mila posizioni durante il mese di luglio e con minore intensità anche in agosto e settembre, arrivando a -89 mila posizioni al 30 settembre.

Il 71,5% delle 153 mila posizioni lavorative perse nel settore turistico sono dovute alla riduzione dell'occupazione nei comparti della ristorazione (40,4%) e degli alberghi (31,1%; Figura 5). Al 30 settembre 2020 la ristorazione, che copre il 46,8% dei dipendenti nel settore turistico, registra una variazione negativa di 62 mila posizioni rispetto al 2019 (-36 mila contratti a tempo indeterminato e -26 mila contratti a termine); alla stessa data, il comparto alberghiero (15,6% del settore turistico) registra una riduzione di 48 mila posizioni lavorative rispetto al 2019 (-10 mila contratti a tempo indeterminato, -38 mila contratti a termine). I comparti dei trasporti e noleggio e dei bar mostrano una riduzione delle posizioni lavorative inferiore in relazione al loro peso nel settore turistico: al 30 settembre trasporti e noleggio (15% dello stock e 7,8% del calo) mostrano una perdita di 4 mila cinquecento posizioni a tempo indeterminato e di 7 mila cinquecento posizioni a tempo determinato; il comparto dei bar (16% dei dipendenti nel settore turistico) mostra un calo di 20 mila posizioni (11 mila a tempo indeterminato e 9 mila a termine), che corrisponde al 13% del calo complessivo. Infine i rimanenti comparti, agenzie di viaggio, tour operator, servizi di prenotazione e alloggi vacanze, camping – nel complesso il 6,7% dei dipendenti nel settore turistico – rappresentano il 7,7% del calo del settore.

Figura 5 Occupati nei settori turistici nel III trimestre 2019 e variazione dei flussi giornalieri cumulati al 30 settembre 2020 rispetto a 30 settembre 2019 (valori percentuali)

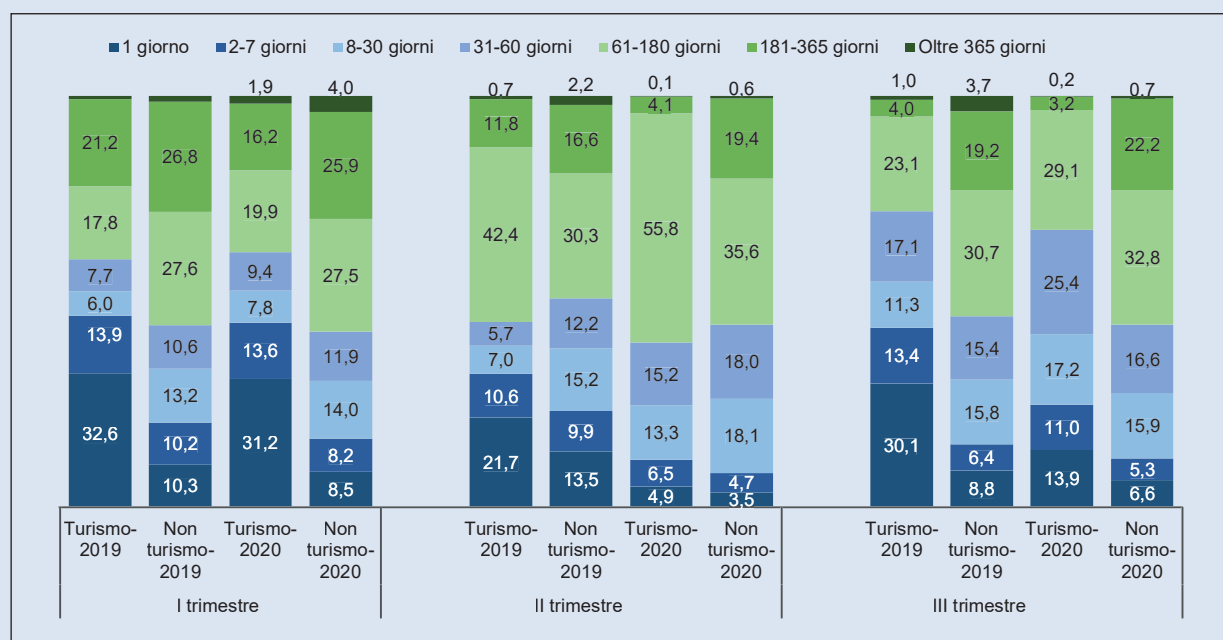


Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro e Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Comunicazioni obbligatorie SISCO (rielaborate)

Il settore turistico si caratterizza anche per una durata prevista dei rapporti a tempo determinato inferiore rispetto a quelli attivati nel totale dell'economia, in particolare in confronto all'insieme dei settori non turistici, con forti conseguenze sui lavoratori che si trovano nelle condizioni più precarie in periodo di eccezionalità con attività sospese o comunque molto ridotte.

Difatti, se nel primo trimestre del 2020, nel turismo quasi la metà dei rapporti (44,8%) aveva una durata prevista fino a una settimana (il 31,2% un solo giorno) rispetto al 16,7% nel settore non turistico (l'8,5% un solo giorno), con percentuali prossime a quelle riscontrate nel 2019, a partire dal secondo trimestre 2020 tali differenze si attenuano a seguito della forte diminuzione dei contratti di brevissima durata nel turismo: solo l'11,4% dei rapporti ha durata prevista fino a una settimana (era 32,3% nel 2019) rispetto al settore non turistico, dove l'8,2% dura fino a sette giorni (23,4% nel 2019) (Figura 6). Infine, nel terzo trimestre 2020, come è abituale nell'andamento stagionale della durata dei contratti nel settore turistico, l'incidenza dei rapporti di breve durata torna a crescere: il 24,9% dei rapporti attivati nel turismo ha durata fino a una settimana rispetto al 11,9% nel settore non turistico (rispettivamente 13,9% e 6,6% un solo giorno); tali incidenze risultano comunque ridotte rispetto a un anno prima, quando nel turismo la percentuale dei rapporti attivati fino ad una settimana era pari al 43,5% rispetto al 15,2% nel settore non turistico.

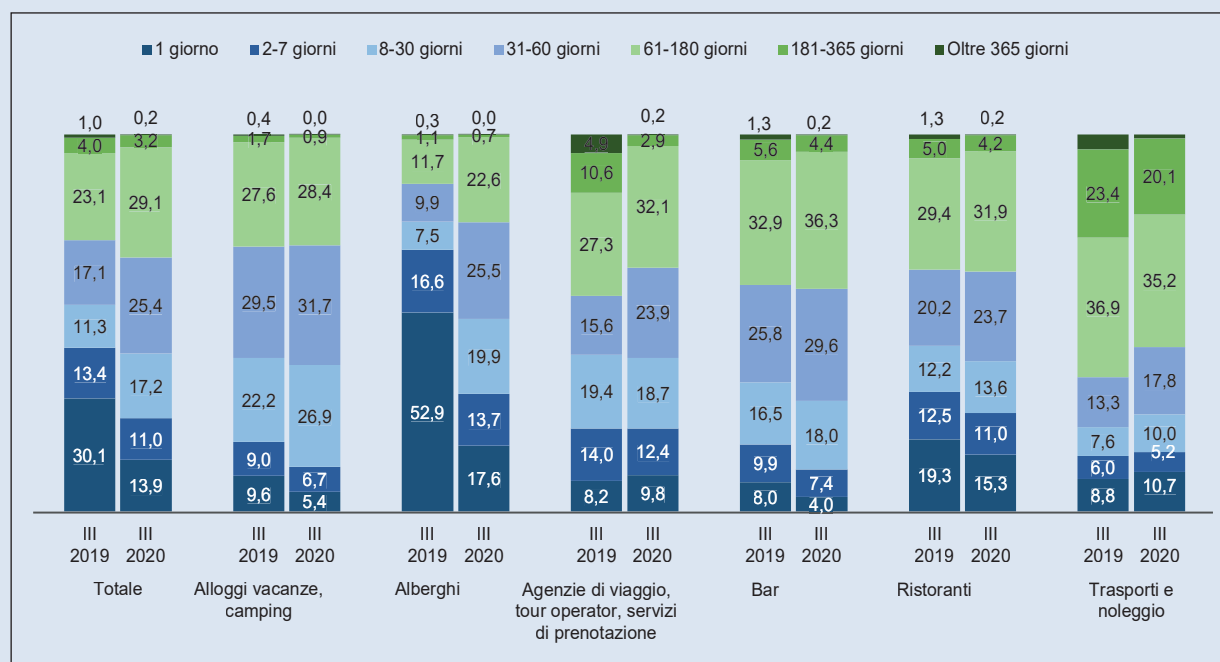
Figura 6 Attivazioni dei contratti a tempo determinato per durata prevista nei settori turistici e non turistici. I trimestre 2019- III trimestre 2020 (composizioni percentuali)



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

Analizzando in dettaglio i settori del turismo, quello degli alberghi nel 2020 mostra gli scarti più rilevanti rispetto a un anno prima (Figura 7). Infatti, se nel primo trimestre dell'anno la quota dei rapporti di durata prevista fino ad una settimana varia dal 68,8% al 72,1%, nel secondo trimestre si passa dal 43,9% all'11,8% (con solo il 5% di durata pari a un giorno). Tale diminuzione si rileva, a differenza degli altri settori, anche nel terzo trimestre dove l'incidenza passa dal 69,5% al 31,3% con uno scarto di 38 punti percentuali, di gran lunga superiore a quello riscontrato nell'intero settore turistico (dal 43,5% al 24,9%, con una riduzione di 19 punti).

Figura 7 Attivazioni dei contratti a tempo determinato per durata prevista nei settori turistici. III trimestre 2019 e III trimestre 2020 (composizioni percentuali)



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

Nella ristorazione il peso delle attivazioni di rapporti di breve durata (fino a una settimana) conosce un punto di minimo nel secondo trimestre 2020 (pari al 13,6% rispetto al 29,2% di un anno prima) per poi raddoppiare nel trimestre successivo (26,3%) tornando a incidenze inferiori di quelle riscontrate un anno prima, dove il 31,8% dei rapporti attivati aveva una durata prevista fino a sette giorni; tale riduzione risulta tuttavia meno rilevante se paragonata al totale del settore turistico.

Anche i bar seguono una dinamica simile, ma con scarti inferiori. Nel secondo trimestre 2020 l'incidenza dei rapporti di durata prevista fino a una settimana è pari all'8,4% per crescere all'11,4% nel terzo trimestre, quota comunque inferiore a quella fatta registrare un anno prima, il 17,9%.

Pertanto, sebbene il maggiore calo di posizioni nel settore turistico riguardi soprattutto le posizioni lavorative di breve e brevissima durata – che spesso coinvolgono sempre lo stesso lavoratore con più contratti successivi – con minore impatto sul complesso delle giornate lavorate nell'anno, la perdita di lavoro in questo comparto è particolarmente pronunciata e caratteristica di questa crisi del mercato del lavoro generata dall'emergenza sanitaria COVID-19.

Riferimenti bibliografici

- Istituto Nazionale di Statistica - Istat. 2020. "Affare assegnato sulle iniziative di sostegno ai comparti dell'industria, del commercio e del turismo nell'ambito della congiuntura economica conseguente all'emergenza da COVID-19 (A.S. n. 445)". Memoria scritta dell'Istituto Nazionale di Statistica. 10a Commissione Industria, commercio e turismo. Senato della Repubblica, Roma, 22 aprile 2020. <https://www.istat.it/it/archivio/241734>.
- Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - MIps, Direzione Generale dei sistemi informativi, dell'innovazione tecnologica, del monitoraggio dati e della comunicazione. 2020. *Rapporto annuale sulle comunicazioni obbligatorie 2020. Le dinamiche del mercato del lavoro dipendente e parasubordinato*. Roma: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.
- Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - MIps, Banca d'Italia. 2021. Il mercato del lavoro: dati e analisi. *Le Comunicazioni obbligatorie*, N. 1, gennaio 2021.
- Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - MIps, Istituto Nazionale di Statistica - Istat, Istituto Nazionale della Previdenza Sociale - INPS, Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro - INAIL, e Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro - ANPAL. 2020. *Nota trimestrale sulle tendenze dell'occupazione. III trimestre 2020*. <https://www.istat.it/it/archivio/251906>.
- Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - MIps, Istituto Nazionale di Statistica - Istat, Istituto Nazionale della Previdenza Sociale - INPS, Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro - INAIL, e Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro - ANPAL. 2020. *Il Mercato del Lavoro 2019. Una lettura integrata*. Roma: Istat. <https://www.istat.it/it/archivio/239380>.
- United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Statistics Division, and World Tourism Organization – UNWTO. 2010. "International Recommendations for Tourism Statistics 2008". *Studies in Methods*, Series M, N. 83/Rev.1. New York, NY, U.S.: United Nations.

CAPITOLO 5

EFFETTI DELLA PANDEMIA SULLA CONTINUITÀ DEL LAVORO¹

A partire dalla dichiarazione dello stato di emergenza del 31 gennaio 2020, i provvedimenti normativi che si sono succeduti nel corso dell'anno per il contenimento e la gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 hanno fortemente alterato l'ordinaria dinamica del mercato del lavoro. Inoltre, per quanto ridotto a causa degli effetti del blocco dei licenziamenti, il flusso delle interruzioni contrattuali è comunque perdurato durante la fase dell'emergenza pandemica.

Ricorrendo ai flussi informativi delle Comunicazioni obbligatorie, il capitolo analizza come l'emergenza epidemiologica abbia influito sulla tenuta e sulla continuità lavorativa degli individui occupati nel settore privato. Sulla base del confronto con gli andamenti degli anni precedenti, viene analizzata longitudinalmente l'esperienza lavorativa degli individui interessati da cessazioni contrattuali intervenute nel periodo di blocco totale delle attività, approfondendo la successiva condizione, gli eventuali episodi di reimpiego e la continuità lavorativa nel settore privato. Nello specifico viene verificata la condizione occupazionale dei soggetti a fine periodo e le probabilità e i tempi di reingresso nell'occupazione durante il periodo successivo alla fase di *lockdown* totale.

Nel 2020, durante il periodo di *lockdown* – qui esteso al periodo che va dal 1 febbraio al 3 maggio – nel settore privato si sono registrate circa 1 milione e 667 mila cessazioni, che hanno interessato poco più di 1 milione e 350 mila individui. Di questi più di 972 mila (72%, +12 punti in più di quanto osservato negli anni precedenti) non risultavano avere alcun rapporto di lavoro attivo alla data del 3 maggio 2020. Rispetto agli anni precedenti si sono trovati in tale condizione di disagio più gli italiani, i 25-34-enni, e coloro che erano occupati nel Centro-nord o nei settori dell'alloggio e ristorazione e delle costruzioni.

Nel periodo del post-*lockdown*, a partire dal 4 maggio, con la graduale ripresa delle attività produttive, poco meno della metà (il 48%) dei 972 mila non occupati è rientrato almeno una volta nell'occupazione dipendente, un valore leggermente più elevato rispetto agli anni precedenti e corrispondente a quasi 467 mila individui. Se la maggiore probabilità di reimpiego ha interessato, ad esclusione delle donne, tutte le componenti dell'offerta di lavoro, favorendo in particolare gli uomini e gli ultra 34enni, più elevati sono stati tuttavia i tempi di reingresso, pari in media a 95 giorni (19 in più rispetto al 2019), in particolare per i giovani e per gli occupati nei servizi dell'alloggio della ristorazione (rispettivamente 100 e 106 giorni).

Sebbene i primi reingressi siano ritardati rispetto all'anno precedente, la successione di attivazioni nel periodo del post-*lockdown* ha consentito in media un numero di giornate contrattualizzate relativamente superiore. Sui 150 giorni che vanno dal 4 maggio al 30 settembre, il tasso di saturazione, ovvero la quantità relativa di giornate contrattualizzate per ogni individuo, ha superato il 51%, con un valore di circa 3 giorni in più rispetto al 2019. Il tasso di saturazione è aumentato in particolare per le forme contrattuali più atipiche, collaborazioni e lavoro autonomo non professionale e nel settore delle costruzioni (rispettivamente +5 e +9 punti). Il settore dei servizi dell'alloggio e della ristorazione risulta il più penalizzato, con una diminuzione del tasso di saturazione di oltre 3 punti; tale calo è imputabile anche a una diminuzione nel numero di attivazioni per individuo, che si è dimezzato passando da 3,3 episodi occupazionali a 1,6.

Al 30 settembre, la percentuale di occupati tra gli individui in reingresso dopo la chiusura totale risulta di 6 punti percentuali superiore a quella osservata nel 2019.

1 Il capitolo 5 è stato redatto da Guido Baronio, Luca Mattei, Silvana Porcari.

5.1 Introduzione

Il contributo si focalizza sulla tenuta e sulla continuità lavorativa degli individui che hanno sperimentato almeno una cessazione nel periodo di *lockdown*, esteso all'intervallo temporale che va dal 1 febbraio al 3 maggio 2020². Sebbene i primi provvedimenti restrittivi finalizzati a contrastare il diffondersi della pandemia siano entrati in vigore a partire dal 23 febbraio ed estesi sull'intero territorio nazionale dal 9 marzo, l'analisi dei flussi delle cessazioni evidenzia una crescita significativa nel periodo precedente all'introduzione di tali provvedimenti. La dichiarazione dello stato di emergenza del 31 gennaio e il diffondersi della percezione dell'allarme sanitario possono aver avuto un effetto anticipatorio sulle decisioni di dismissione da parte dei datori di lavoro, soprattutto se si guarda ai contratti a termine (Veneto lavoro, 2020). Successivamente al 3 maggio inizia il processo di allentamento delle misure di contenimento e la ripresa di diverse attività produttive. L'identificazione dell'aggregato degli individui che hanno avuto una cessazione nel periodo del *lockdown* è limitata al settore privato, escludendo il settore pubblico meno esposto agli effetti dei provvedimenti restrittivi³. Inoltre è stato escluso il lavoro a chiamata o intermittente⁴.

Nel paragrafo 5.1 si introduce il tema e la metodologia utilizzata, nel paragrafo 5.2 si riportano i risultati sul confronto con gli anni precedenti delle consistenze e la composizione degli individui non occupati che hanno interrotto il contratto durante il periodo di *lockdown*. Nel paragrafo 5.3 sono presentati i risultati sugli individui interessati da episodi di reimpiego nel post-*lockdown* totale e il paragrafo 5.4 ne analizza la continuità contrattuale.

5.2 Gli effetti del *lockdown* sulla condizione occupazionale degli individui interessati da cessazioni contrattuali

La popolazione oggetto dell'analisi si compone di tutti i soggetti che tra il primo febbraio e il 3 maggio del 2020 sono stati interessati da almeno una cessazione di un rapporto di lavoro, limitatamente al settore privato. Tale insieme è stato, inoltre, depurato delle cessazioni dovute a pensionamenti, essendo l'analisi del capitolo finalizzata a verificare quanti individui, espulsi dall'occupazione durante la fase più intensa della crisi sanitaria, siano poi riusciti a rientrare nel mercato del lavoro.

La platea degli individui coinvolti da almeno una cessazione nel periodo di *lockdown* ammonta, per il 2020, a poco più di 1 milione e 350 mila individui, interessati nel complesso da circa 1 milione e 667 mila cessazioni (Tavola 5.1). Si tratta di valori sensibilmente in calo rispetto all'annualità precedente, sia in ragione dei già citati interventi normativi che intervenivano nel sospendere i licenziamenti, sia per effetto della riduzione del volume delle nuove attivazioni contrattuali generate durante il periodo di *lockdown* che ha comportato, in particolare per i contratti a termine, successive mancate cessazioni. La combinazione di questi due effetti ha portato alla

2 I dati del presente capitolo, aggiornati al 30 Settembre 2020, sono di fonte Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Comunicazioni obbligatorie (SISCO).

3 Sono esclusi i rapporti di lavoro riferiti a datori rientranti nella pubblica amministrazione e i rapporti di lavoro afferenti al settore economico della "amministrazione pubblica e difesa; assicurazioni sociali obbligatorie"; l'esclusione non è attuata per il lavoro in somministrazione, per il quale si è privilegiata la natura privatistica del somministrante, indipendentemente da quella del soggetto presso il quale viene effettuata la missione.

4 Nell'ambito del Sistema delle Comunicazioni obbligatorie, la modalità di comunicazione delle prestazioni legate a tale forma contrattuale non consente la stima dell'input effettivo di lavoro associato a ciascun rapporto.

riduzione degli individui interessati da una cessazione contrattuale nel periodo a contrarsi rispetto al 2019 di circa 159 mila unità (-10,5%).

Tavola 5.1 Cessazioni contrattuali dal 1 febbraio al 3 maggio e individui coinvolti per anno di cessazione. Anni 2018-2020 (valori assoluti e variazioni percentuali)

Anno	Cessazioni		Individui coinvolti	
	VA	Var %	VA	Var %
2018	2.303.455	12,0	1.532.147	10,1
2019	2.127.566	-7,6	1.513.448	-1,2
2020	1.666.847	-21,7	1.354.512	-10,5

Fonte: Elaborazioni Anpal su Comunicazioni obbligatorie (SISCO)

Se si guarda alla tipologia contrattuale dell'ultima cessazione registrata nel periodo è evidente come a tale riduzione abbiano contribuito in maniera determinante i rapporti di lavoro a tempo indeterminato che, rispetto all'anno precedente, registrano una riduzione ben superiore ai 120 mila individui, contribuendo per quasi il 76% alla complessiva contrazione nel volume delle persone interessate da cessazioni e comprimendo il proprio peso relativo di oltre 5 punti percentuali (Tavola 5.2).

Diversa è la situazione se si guarda ai rapporti di lavoro con contratto alle dipendenze a tempo determinato. Si tratta di oltre 761 mila individui (pari al 56,2% del totale), vale a dire un volume di cessati in termini assoluti sostanzialmente in linea con quanto rilevato nel 2019 e con una quota percentuale che cresce di quasi 6 punti.

Tavola 5.2 Individui interessati da almeno una cessazione contrattuale dal 1 febbraio al 3 maggio per tipologia contrattuale, sesso, cittadinanza, ripartizione geografica della sede di lavoro e classe di età (a). Anni 2019 e 2020 (valori assoluti e percentuali)

Caratteristiche	2019		2020	
	VA	%	VA	%
TIPOLOGIA CONTRATTUALE				
Tempo Indeterminato (b)	490.528	32,4	369.914	27,3
Tempo Determinato	765.988	50,6	761.125	56,2
Collaborazioni e altro lavoro auton. non professionale	50.682	3,3	43.574	3,2
Somministrati	183.316	12,1	163.904	12,1
Altri contratti	22.933	1,5	15.995	1,2
SESSO				
Maschi	886.847	58,6	773.093	57,1
Femmine	626.601	41,4	581.419	42,9
CITTADINANZA				
Italiana	1.156.421	76,4	1.034.395	76,4
Straniera	357.027	23,6	320.117	23,6
RIPARTIZIONE GEOGRAFICA				
Nord-ovest	406.134	26,8	362.390	26,8
Nord-est	342.504	22,6	309.674	22,9
Centro	315.473	20,8	272.971	20,2
Sud	325.156	21,5	293.656	21,7
Isole	123.410	8,2	115.316	8,5
CLASSE DI ETÀ'				
Fino a 24 anni	237.119	15,7	210.874	15,6
25-34 anni	418.189	27,6	363.959	26,9
35-49 anni	516.165	34,1	453.396	33,5
50 anni e oltre	341.975	22,6	326.283	24,1
Totale	1.513.448	100,0	1.354.512	100,0

Fonte: Elaborazioni Anpal su Comunicazioni obbligatorie (SISCO)

(a) Classe di età in corrispondenza dell'ultimo rapporto cessato.

(b) In tale categoria rientrano anche i rapporti di lavoro inizialmente avviati con un contratto a termine e trasformati a tempo indeterminato prima della loro cessazione.

L'effetto esercitato dagli interventi governativi sui licenziamenti e il massiccio ricorso alla cassa integrazione ha quindi agito, sostanzialmente, sulla componente degli occupati con contratti di lavoro permanente (Veneto lavoro, 2021) mentre per i dipendenti a tempo determinato in gran parte dei casi il contratto è arrivato alla sua fine naturale senza che venisse prorogato o trasformato prima della scadenza (Banca d'Italia, 2020).

In termini di caratteristiche individuali, la popolazione non presenta particolari differenze se rapportata a quella omologa dell'anno precedente. In prevalenza maschile si caratterizza per un'elevata presenza di cittadini stranieri, che rappresentano quasi un quarto dell'intero aggregato. Tendenzialmente equidistribuiti tra le diverse ripartizioni territoriali, con la sola eccezione dell'Italia insulare, gli individui interessati da almeno una cessazione risultano essere per oltre un terzo appartenenti alla classe di età compresa tra i 35 e i 49 anni e per quasi un quarto a quella degli over 50.

Al fine di verificare gli effetti determinati dalla fase più acuta del *lockdown*, è stata ricostruita la condizione occupazionale dei soggetti considerati al momento della fine della cosiddetta "fase 1"⁵, per individuare quanti realmente si trovassero in una condizione di potenziale disoccupazione⁶.

Si è quindi proceduto a verificare se, al 3 maggio del 2020, gli individui interessati da una cessazione contrattuale dal 1° febbraio al 3 maggio 2020 avessero un rapporto di lavoro attivo maturato all'interno dello stesso periodo, oppure un rapporto di lavoro attivo avviato precedentemente al 1 febbraio 2020⁷. Vengono così a definirsi tre sottogruppi di popolazione:

- a. *Rientrati*, gli individui che, pur avendo perso un'occupazione nel periodo, hanno instaurato prima della fine del *lockdown* un altro rapporto contrattuale che ha permesso loro di rientrare nell'occupazione e superare la fase più intensa delle restrizioni imposte da fine febbraio in poi. In altre parole, si tratta di un sottoinsieme di popolazione di individui inizialmente espulsi dall'occupazione ma che il sistema produttivo, nonostante la crisi pandemica, è riuscito a riassorbire;
- b. *Protetti*, coloro che pur non essendo interessati da un'attivazione contrattuale nell'arco di tempo considerato e ancora attiva al 3 maggio, avevano comunque un altro rapporto di lavoro preesistente, che garantiva loro la permanenza nell'occupazione;
- c. *Allontanati*, le persone che non sono riuscite a rientrare per tempo nell'occupazione senza, peraltro, essere supportate da un rapporto nato precedentemente alla dichiarazione dello stato di emergenza del 31 gennaio 2020.

I sottogruppi così definiti sono stati confrontati con gli omologhi dei due anni precedenti, individuati con analogo procedimento.

Dell'oltre 1 milione e 354 mila individui interessati da una cessazione nel periodo considerato, più di 972 mila non risultavano avere un rapporto di lavoro attivo alla data del 3 maggio 2020 (Tavola 5.3). Il 72% degli espulsi dall'occupazione dal 1 febbraio al 3 maggio, quindi, si trovava a quella data in una condizione di potenziale disoccupazione mentre il restante 28% (poco più di 382 mila individui), risultava o interessato da un rapporto di lavoro nato in quell'arco temporale (20,7%) o coinvolto in un'occupazione nata precedentemente (7,5%).

5 Sancita dal DPCM del 26 aprile 2020 che, a far data dal 4 maggio, allargava progressivamente le maglie delle restrizioni con la ripresa delle attività di un'ampia varietà di settori produttivi.

6 La condizione viene qui definita di "potenziale disoccupazione" in quanto la verifica è svolta esclusivamente nell'alveo delle tipologie di lavoro registrate dal sistema delle Comunicazioni obbligatorie che, come noto, si riferiscono esclusivamente al lavoro dipendente e in para-subordinazione. Per coerenza di analisi, inoltre, sono stati considerati esclusivamente i rapporti di lavoro del settore privato. Si specifica, infine, che nella procedura di verifica sono stati esclusi i rapporti di lavoro intermittente.

7 L'archivio utilizzato per questo rapporto consente di ricostruire le attivazioni contrattuali dal 1 gennaio 2014. Permette, quindi, di verificare la condizione occupazionale sulla base di rapporti di lavoro avviati al massimo nei 6 anni precedenti.

Si tratta di valori in assoluta discontinuità, se confrontati con quelli delle due annualità precedenti che, a loro volta, presentano risultati molto simili tra loro. La quota di individui privi di un rapporto di lavoro attivo al 3 maggio, sia nel 2018 che nel 2019, infatti, non supera il 60%, vale a dire circa 12 punti in meno di quanto registrato nel 2020.

Tavola 5.3 Individui interessati da almeno una cessazione contrattuale dal 1 febbraio al 3 maggio per condizione occupazionale al 3 maggio e anno di cessazione. Anni 2018-2020 (valori assoluti e percentuali)

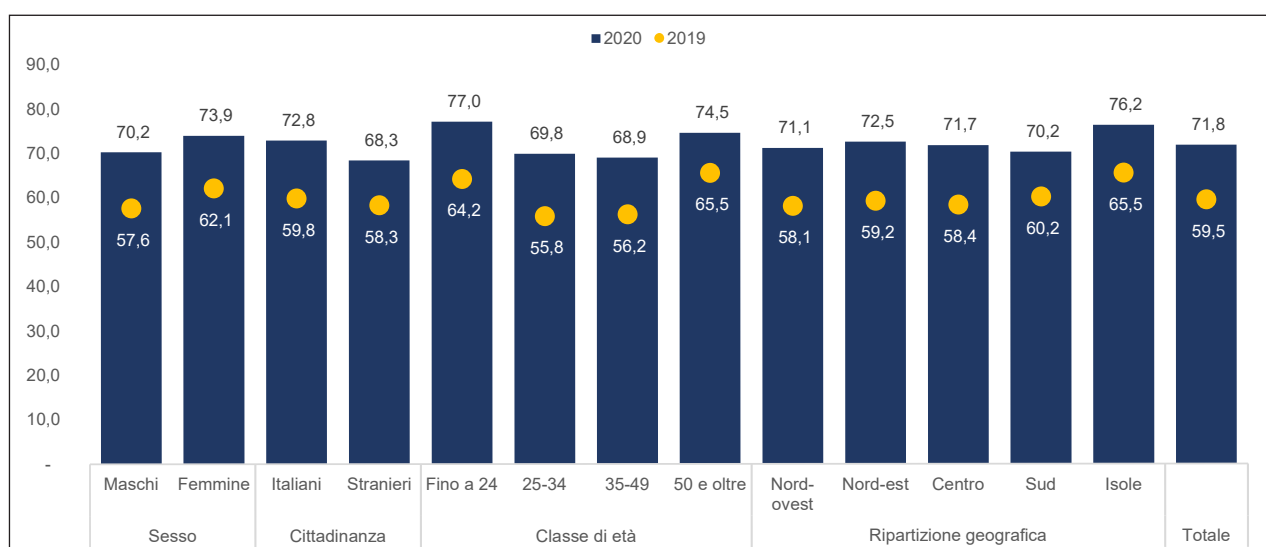
Anno	Occupati al 3 maggio				
	Totale	Rapporto di lavoro avviato tra il 1 febbraio e il 3 maggio		Totale	Privi di un rapporto di lavoro attivo al 3 maggio (allontanati)
		(Rientrati)	Con un rapporto di lavoro avviato prima del 1 febbraio (Protetti)		
Valori assoluti					
2018	1.532.147	538.611	88.569	627.180	904.967
2019	1.513.448	518.199	95.374	613.573	899.875
2020	1.354.512	280.995	101.303	382.298	972.214
Valori percentuali					
2018	100,0	35,2	5,8	40,9	59,1
2019	100,0	34,2	6,3	40,5	59,5
2020	100,0	20,7	7,5	28,2	71,8

Fonte: Elaborazioni Anpal su Comunicazioni obbligatorie (SISCO)

È evidente come nella crescita della quota dei soggetti privi di un rapporto di lavoro abbia avuto un ruolo decisivo lo stallo nel quale si è venuta a trovare l'economia durante la "fase 1". Soltanto il 20,7% degli occupati al 3 maggio del 2020, infatti, lo era grazie a un lavoro trovato tra il 1 febbraio e il 3 maggio; quasi 14 punti percentuali in meno di quanto accadeva nei due anni precedenti, mentre tendenzialmente stabile risulta essere la percentuale di coloro che avevano un rapporto di lavoro avviato prima del 1 febbraio. Va specificato che ciò ha comportato una crescita dei potenziali disoccupati amministrativi per l'annualità 2020 non solo in termini relativi, ma anche assoluti. Al 3 maggio del 2020 risultano in tale condizione oltre 72 mila individui in più di quanto registrato nel 2019, nonostante la popolazione di partenza fosse inferiore di circa 160 mila unità.

Gli effetti della prima fase della crisi pandemica del 2020 sui tassi di mancato reingresso nell'occupazione sono stati trasversali all'intera popolazione qui esaminata, con differenze assolute che non scendono mai al di sotto dei 10 punti percentuali (Figura 5.1).

Figura 5.1 Quota di individui interessati da almeno una cessazione contrattuale dal 1 febbraio al 3 maggio e privi di un rapporto di lavoro attivo al 3 maggio 2020 per sesso, cittadinanza, classe di età e ripartizione geografica della sede di lavoro. Anni 2019 e 2020 (valori percentuali)



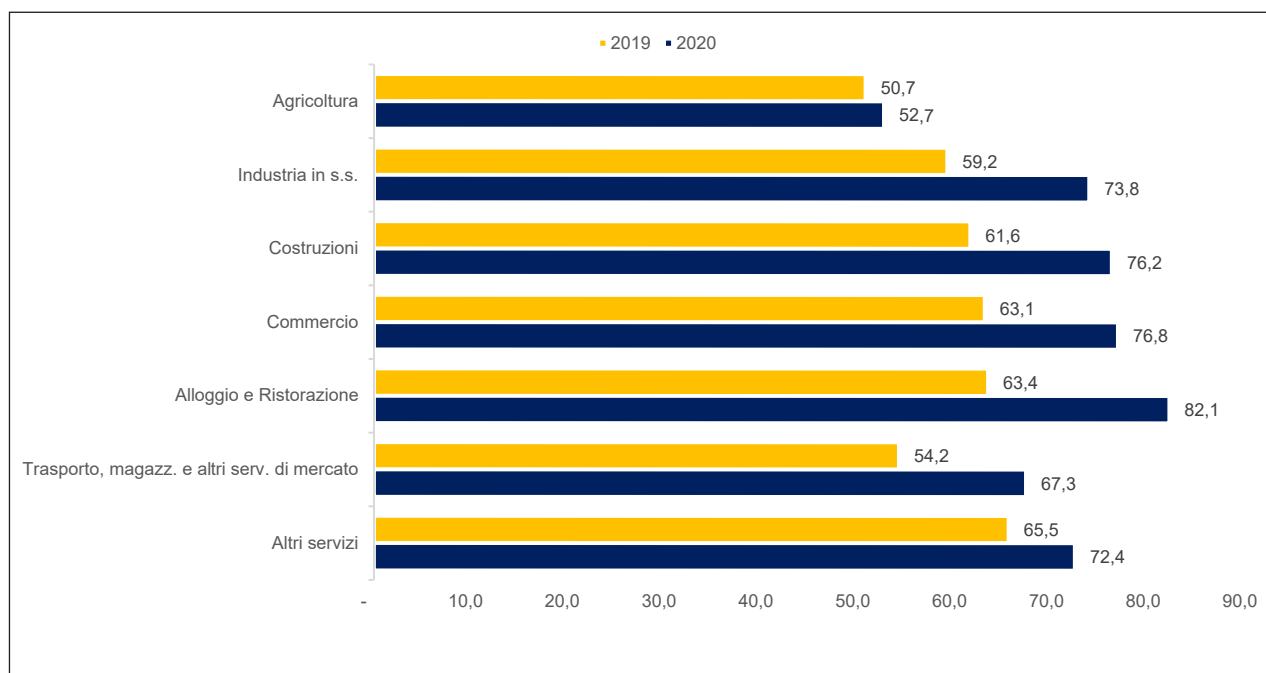
Fonte: Elaborazioni Anpal su Comunicazioni obbligatorie (SISCO)

Particolarmente significativo, inoltre, è l'incremento rilevato nelle due annualità dei valori relativi ai giovani under 25⁸, per i quali la mancata occupazione coinvolge quasi 8 individui su 10 (con un incremento prossimo ai 13 punti percentuali) e, soprattutto, ai giovani adulti (25-34 anni), con valori che crescono nei due anni di ben 14 punti percentuali.

È comunque l'intero territorio nazionale a segnalare difficoltà nel riassorbimento dei lavoratori espulsi dall'occupazione, con effetti che risultano ancor più evidenti nelle regioni dell'Italia centro settentrionale che, al 3 maggio, registrano una quota relativa di non occupati maggiore di quella del Sud Italia. In quest'ultima, infatti, così come in quella insulare, l'incremento degli indici tra le due annualità risulta di circa 3 punti percentuali inferiore a quelle delle restanti ripartizione. Ciò, probabilmente, anche in ragione del peso del comparto agricolo nella struttura produttiva del Mezzogiorno, settore per il quale gli effetti delle restrizioni dovute al *lockdown* sono stati relativamente marginali (Anpal, 2020).

Se si guarda al settore dell'ultimo rapporto cessato, del resto, è proprio l'agricoltura a presentare il minor incremento nel tasso di individui privi di un rapporto di lavoro al 3 maggio, con percentuali quasi identiche a quelle registrate nell'anno precedente (Figura 5.2).

Figura 5.2 Quota di individui interessati da almeno una cessazione contrattuale dal 1 febbraio al 3 maggio e privi di un rapporto di lavoro attivo al 3 maggio 2020 per settore di attività economica (a). Anni 2019 e 2020 (valori percentuali)



Fonte: Elaborazioni Anpal su Comunicazioni obbligatorie (SISCO)

(a) Settore di attività economica dell'ultimo rapporto cessato.

Ben differente è la situazione negli altri comparti produttivi, con incrementi molto significativi per l'industria in senso stretto, le costruzioni e, soprattutto, il settore dell'alloggio e ristorazione. Oltre l'80% dei cessati pro-

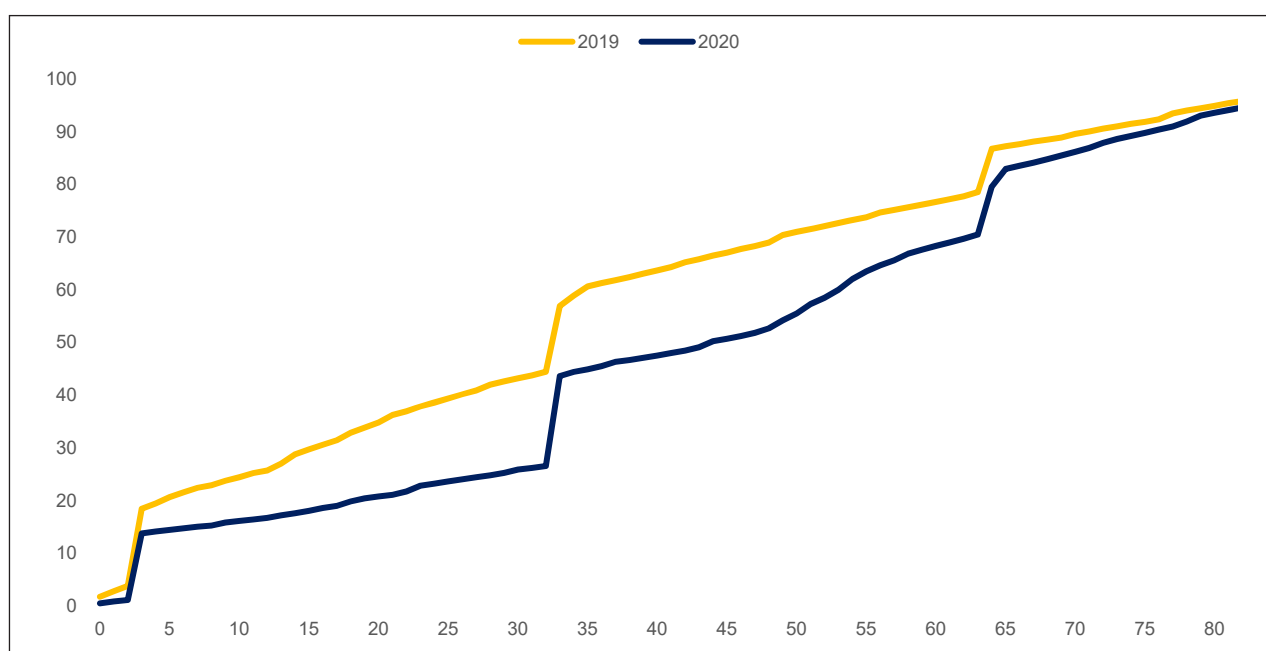
⁸ Va precisato che l'elevata percentuale di under 25 che permangono nella disoccupazione è in parte da ricondursi all'alta quota di inattivi registrabile in tale fascia di età, in molti casi ancora inseriti in percorsi scolastici e formativi, accompagnati da esperienze lavorative occasionali e poco durature. Si ricorda, inoltre, che nella definizione della condizione occupazionale al 3 maggio concorrono anche i rapporti di lavoro attivati precedentemente al periodo del *lockdown*. Anche questo secondo aspetto, quindi, contribuisce all'innalzamento del tasso della popolazione più giovane, essendo quest'ultima entrata generalmente da meno tempo nel mercato del lavoro rispetto alle coorti più anziane.

venienti da tale settore, infatti, risulta non aver nessun contratto di lavoro attivo al 3 maggio del 2020, quasi 19 punti percentuali in più di quanto rilevato l'anno precedente.

Ma gli effetti della crisi pandemica non sono evidenti soltanto in relazione alla maggior quota individui di espulsi dall'occupazione, ma anche all'intensità con la quale si è prodotta tale espulsione. Computando le giornate trascorse dalla fine dell'ultima occupazione per gli individui che non risultavano aver alcun rapporto di lavoro al 3 maggio, il confronto tra il 2019 e il 2020 mostra, ancora una volta, quanto le conseguenze della pandemia abbiano influito sulle dinamiche occupazionali dei lavoratori. Nello specifico la curva delle frequenze cumulate relative alla distribuzione dei non occupati per durata della non occupazione mostra come l'andamento del 2020 risulti marcatamente spostato verso permanenze più lunghe rispetto a quella del 2019 (Figura 5.3).

Per la metà dei fuoriusciti dall'occupazione nel 2020, la durata media della non occupazione al 3 maggio dello stesso anno risulta pari a 48 giorni, 8 giorni in più di quanto rilevato nel 2019 e con un valore mediano superiore di ben 19 giorni rispetto al valore dell'anno precedente (53 e 34, rispettivamente).

Figura 5.3 Individui interessati da almeno una cessazione contrattuale dal 1 febbraio al 3 maggio e privi di un rapporto di lavoro attivo al 3 maggio, per distanza in giorni dall'ultimo rapporto cessato. Anni 2019 e 2020 (frequenze relative cumulate)



Fonte: Elaborazioni Anpal su Comunicazioni obbligatorie (SISCO)

5.3 L'andamento e le caratteristiche dei reingressi in occupazione nel periodo successivo al *lockdown*

La presente analisi ha come obiettivo quello di misurare quanto la domanda di lavoro da parte dei datori privati nel periodo dal 4 maggio al 30 settembre 2020 abbia consentito il reingresso nel mercato del lavoro di tutti gli individui che hanno perso l'occupazione nel periodo di emergenza sanitaria fino ad ora considerato.

A tal fine sono stati considerati i soli individui che hanno perso l'occupazione durante il periodo 1 febbraio- 3 maggio e che al contempo non risultavano impegnati in alcuna attività lavorativa a fine periodo (Tavola 5.3).

Considerata la platea di riferimento in una prospettiva longitudinale, gli individui che dal 4 maggio al 30 settembre sono rientrati nel mercato del lavoro ammontano nel 2020 a quasi 467 mila, pari al 48%, più di quanto registrato nelle due annualità precedenti, ed in particolare rispetto al 2019, dove tale quota si attestava al 45,8% (Tavola 5.4).

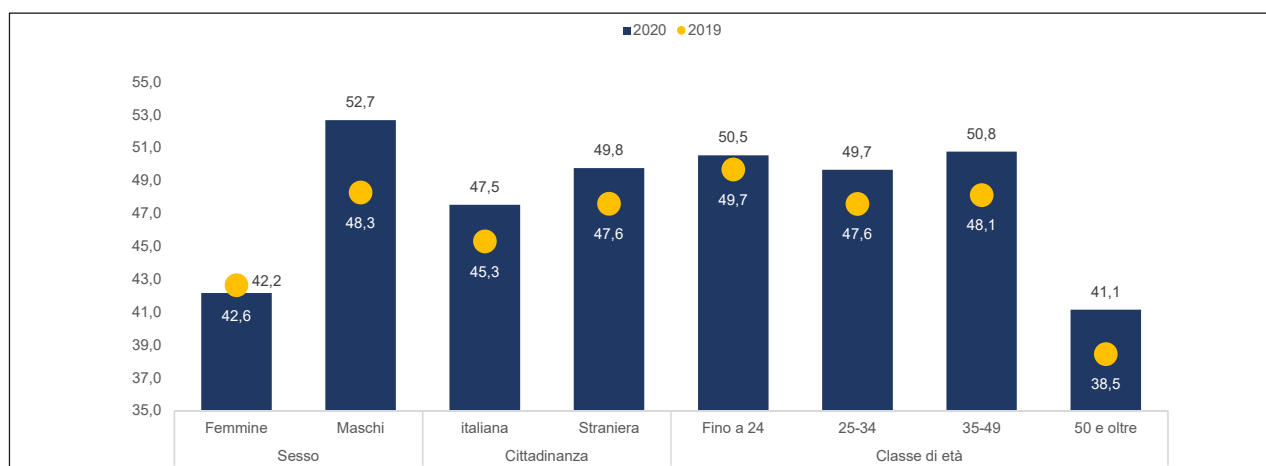
Se consideriamo le caratteristiche degli individui coinvolti (Figura 5.4), vediamo come siano state le donne e gli over50 ad aver registrato il minore numero di reingressi nel mercato del lavoro: la quota di quanti hanno trovato un'occupazione, infatti, si attesta rispettivamente al 42,2% e al 41,1%.

Tavola 5.4 Individui interessati da almeno una cessazione contrattuale dal 1 febbraio al 3 maggio e privi di un rapporto di lavoro attivo al 3 maggio per presenza di un rapporto di lavoro avviato dal 4 maggio al 30 settembre. Anni 2018-2020 (valori assoluti e percentuali)

Anno	Totale	Dal 4 maggio al 30 settembre	
		Con nessun rapporto di lavoro avviato	Con almeno un rapporto di lavoro avviato
Valori assoluti			
2018	904.967	474.319	430.648
2019	899.875	487.375	412.500
2020	972.214	505.305	466.909
Valori percentuali			
2018	100,0	52,4	47,6
2019	100,0	54,2	45,8
2020	100,0	52,0	48,0

Fonte: Elaborazioni Anpal su Comunicazioni obbligatorie (SISCO)

Figura 5.4 Individui interessati da almeno una cessazione contrattuale dal 1 febbraio al 3 maggio e privi di un rapporto di lavoro attivo al 3 maggio e con una occupazione attivata dal 4 maggio al 30 settembre, per sesso, cittadinanza e classe di età. Anni 2019 e 2020 (valori percentuali)



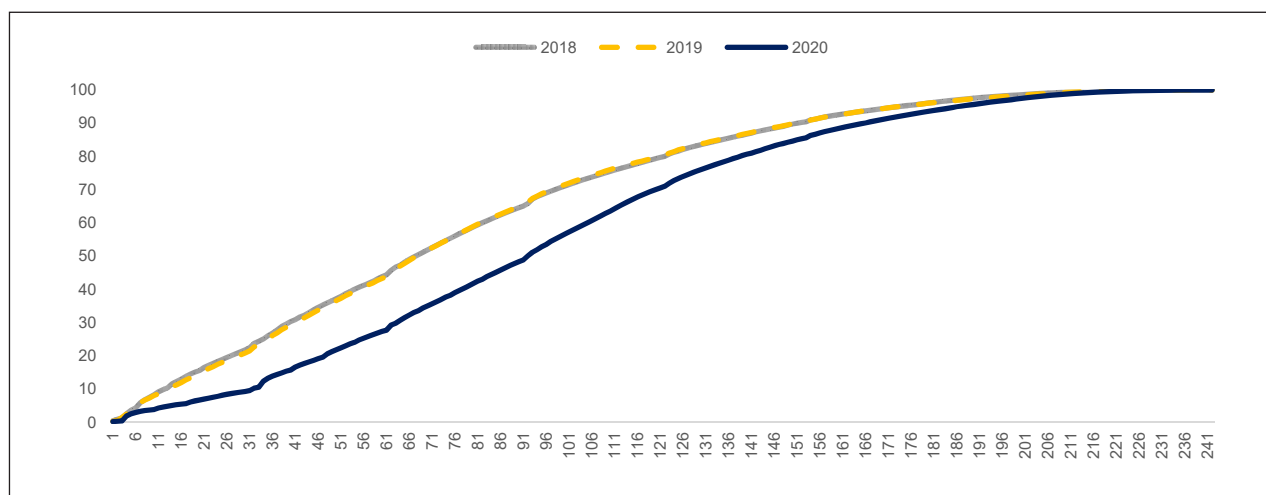
Fonte: Elaborazioni Anpal su Comunicazioni obbligatorie (SISCO)

Il confronto con quanto accaduto nel 2019 evidenzia tuttavia andamenti differenti: gli over 50, seppur rientrati in una quota di quasi 7 punti in meno rispetto alla media del 2020, registrano un aumento rispetto all'anno precedente di 2,7 punti, mentre le donne si caratterizzano per essere l'unica categoria che nel confronto registra una diminuzione, seppur contenuta, pari a mezzo punto percentuale.

Se in linea generale la quota di rientri nel 2020 è maggiore rispetto alle annualità precedenti, ben altra cosa sono i tempi di rientro nell'occupazione: la distanza media in giorni dall'ultima cessazione

registrata nel periodo di *lockdown* e l'avvio della nuova occupazione tra il 4 maggio e il 30 settembre, aumenta infatti di ben 19 giorni, passando, in media, dai 76 giorni del 2018 e del 2019 ai 95 del 2020 (Figura 5.5).

Figura 5.5 Distanza in giorni dalla data di cessazione alla data di inizio della nuova occupazione. Anni 2018-2020 (frequenze relative cumulate)



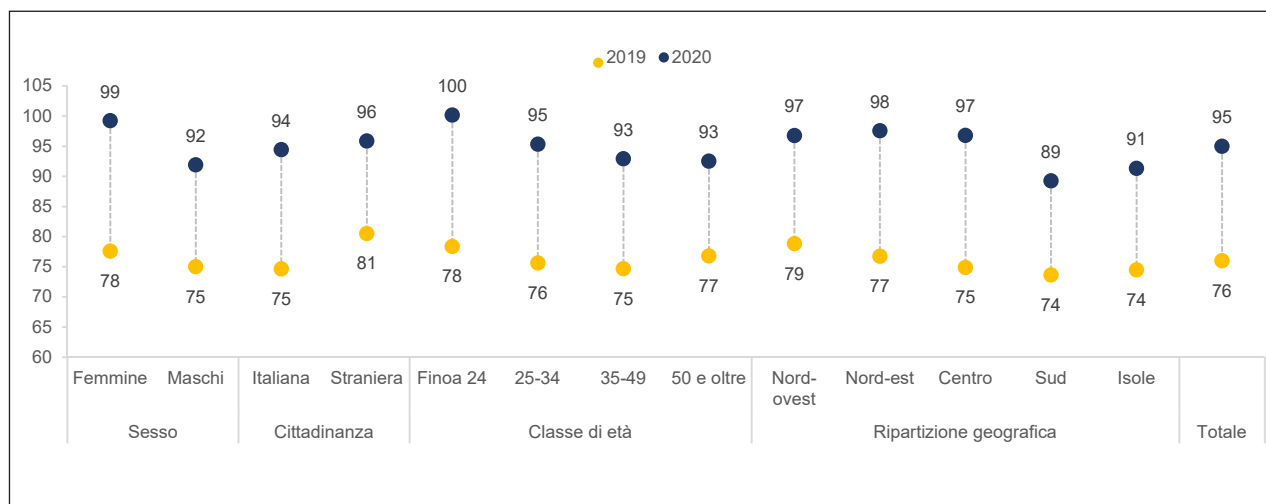
Fonte: Elaborazioni Anpal su Comunicazioni obbligatorie (SISCO)

Il confronto dei valori mediani e percentili dei tempi di reingresso, mostrano con ancora più evidenza le conseguenze della pandemia sulle dinamiche occupazionali dei lavoratori: il valore mediano è maggiore di ben 24 giorni e al 75°percentile le differenze con gli anni precedenti (2018 e 2019) crescono rispettivamente di 19 e 20 giorni.

Il marcato spostamento verso tempi più lunghi di rientro nel mercato del lavoro registrato nel periodo di *post-lockdown* è ben evidenziato dall'andamento delle curve delle frequenze relative cumulate.

Sono le donne e i giovani fino ai 24 anni di età ad aver aspettato il maggior tempo prima di trovare una nuova occupazione, con distanze rispettivamente pari a 99 e a 100 giorni (21 e 22 giorni in più rispetto al 2019) (Figura 5.6). Se consideriamo la ripartizione geografica della sede di lavoro del rapporto cessato, sono gli espulsi dall'occupazione nelle regioni del Centro-nord a segnalare le maggiori difficoltà, registrando un tempo di reingresso medio maggiore rispetto al Sud e alle Isole. Gli individui che hanno perso l'occupazione in queste ultime ripartizioni, infatti, oltre ad aver registrato il minor numero di giornate tra la perdita dell'occupazione e la nuova assunzione (89 e 91 giorni), annoverano anche un differenziale minore nel confronto con l'annualità precedente.

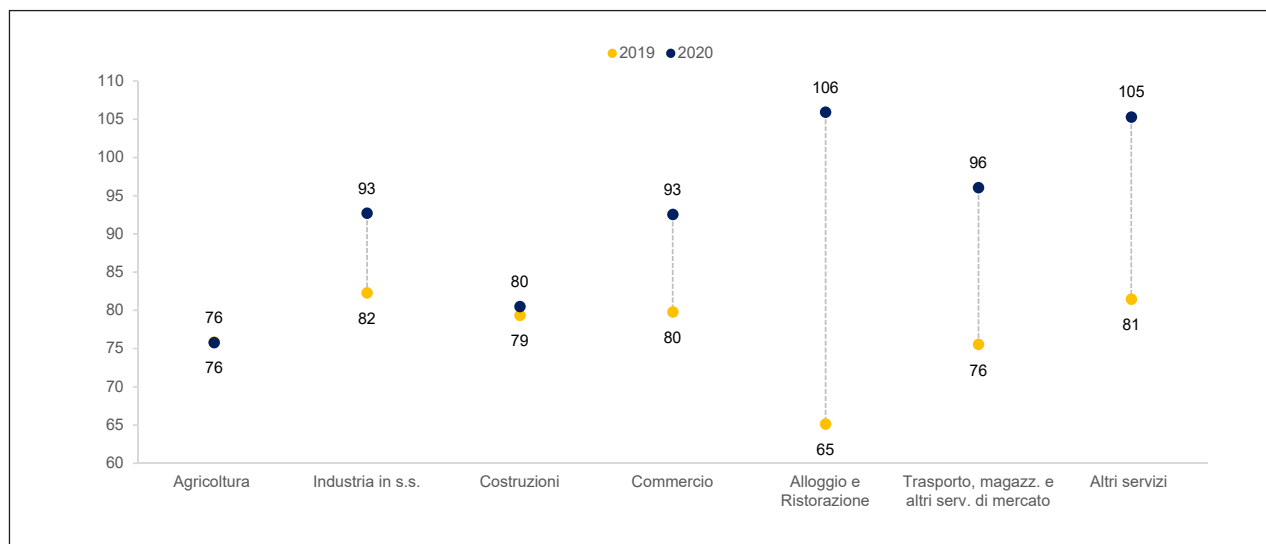
Figura 5.6 Distanza in giorni dalla data di cessazione alla data di inizio della nuova occupazione, per sesso, cittadinanza, classe di età e ripartizione geografica della sede di lavoro (a). Anni 2019 e 2020 (numero medio di giorni)



Fonte: Elaborazioni Anpal su Comunicazioni obbligatorie (SISCO)
(a) Dell'ultimo rapporto cessato.

Se consideriamo i tempi di reingresso per settore di attività economica del contratto di uscita, il confronto con il 2019 mostra che gli individui che hanno prestato l'ultima attività lavorativa nel settore agricolo, nel 2020 hanno impiegato lo stesso numero di giorni per trovare una nuova occupazione, così come per i fuoriusciti dal settore delle costruzioni (Figura 5.7).

Figura 5.7 Distanza in giorni dalla data di cessazione alla data di inizio della nuova occupazione, per settore di attività economica del rapporto cessato. Anni 2019 e 2020 (numero medio di giorni)



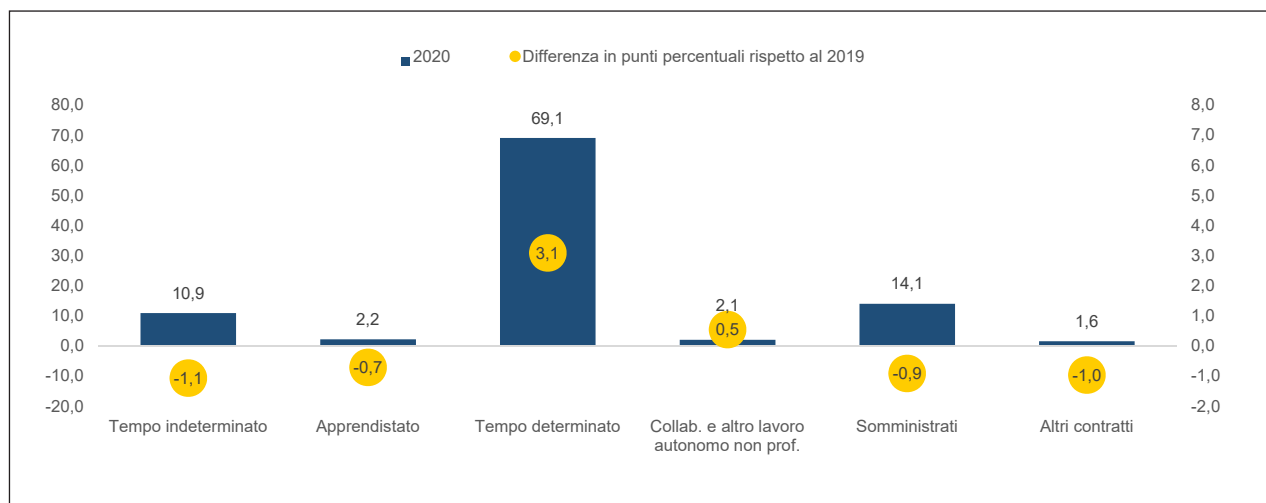
Fonte: Elaborazioni Anpal su Comunicazioni obbligatorie (SISCO)

Cosa ben diversa invece per i settori alloggio e ristorazione e altri servizi (che ricordiamo comprendono anche i settori inerenti attività artistiche e sportive e l'istruzione), che, come sappiamo, hanno risentito maggiormente gli effetti delle restrizioni poste in essere per combattere la diffusione della pandemia: nel 2020 si registra il maggior numero di giornate dalla perdita del lavoro e il reingresso, pari rispettivamente a 106 e 105

giorni. In aggiunta, per questi due comparti, il confronto con il 2019 li caratterizza per essere quelli con le maggiori diversità nei tempi di reimpiego: per il settore alloggio e ristorazione la differenza tra il numero di giornate medie arriva a ben 41 giorni e per gli altri servizi a 24 giorni.

L'analisi della tipologia contrattuale arricchisce il quadro descrittivo delle caratteristiche dei reingressi in occupazione (Figura 5.8). Nel periodo di post-*lockdown*, più di 2 individui su 3 sono rientrati nel mercato del lavoro con contratti a tempo determinato (69,1%), seguiti dai contratti in somministrazione (14,1%) e a tempo indeterminato (10,9%).

Figura 5.8 Tipologia del contratto di reingresso. Anno 2020 (valori percentuali e differenze in punti percentuali)



Fonte: Elaborazioni Anpal su Comunicazioni obbligatorie (SISCO)

Rispetto a quanto accaduto nel 2019, è aumentata di poco più di 3 punti la quota di ingressi con contratti a tempo determinato e di mezzo punto le collaborazioni o altre forme di lavoro autonomo professionalizzante, a svantaggio delle altre tipologie contrattuali considerate, e in particolare dei tempi indeterminati la cui quota scende di 1,1 punti.

5.4 Input di lavoro effettivo: quanto hanno lavorato gli occupati rientrati nel lavoro dipendente privato dopo la fase di *lockdown*

La seguente analisi è finalizzata a individuare se le misure di contenimento del diffondersi della pandemia abbiano influito sulla quantità di lavoro operata dagli individui degli aggregati costruiti precedentemente. Nello specifico, nel confronto tra i diversi anni, si analizzano le giornate medie contrattualizzate e il tasso di saturazione medio⁹ degli individui che, interessati da almeno una cessazione nel periodo dal 1 febbraio al 3 maggio e non ati alla fine di esso, hanno trovato un'occupazione nel periodo che va dal 4 maggio al 30 settembre di ogni anno. Per ogni individuo sono state quindi calcolate le giornate contrattualizzate da tutte le attivazioni a lui riferite in tale periodo, verificandone poi la saturazione rispetto al totale dei giorni del periodo.

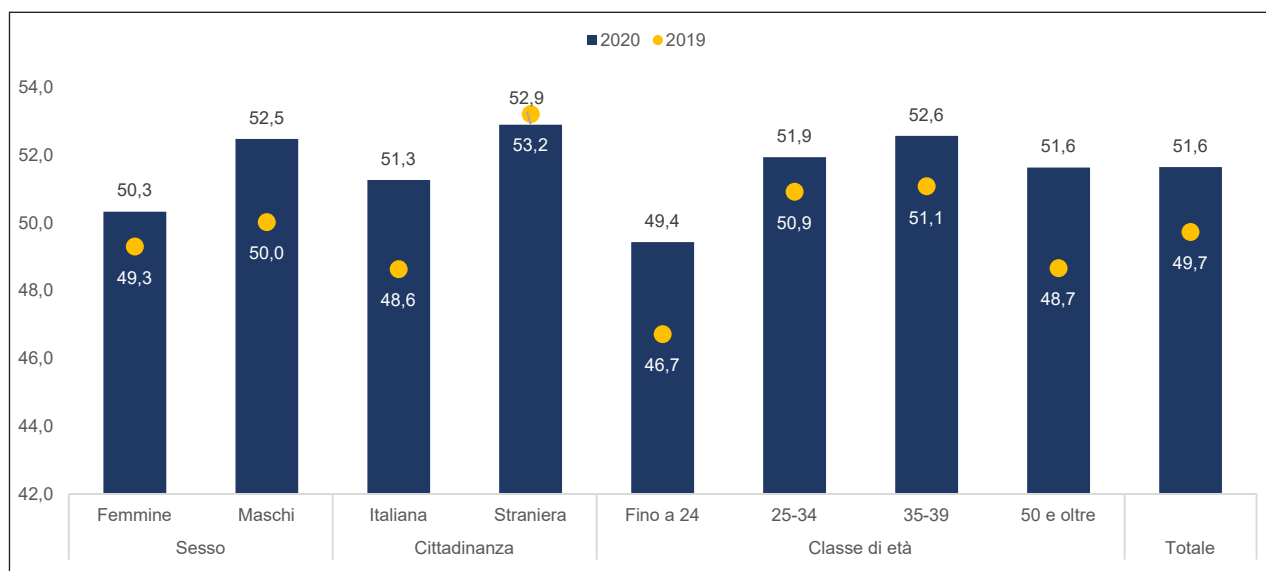
9 Il tasso di saturazione è dato dal rapporto tra la quantità dei giorni lavorati diviso il totale dei 150 giorni di lavoro potenziali tra il 4 maggio e il 30 settembre.

Tavola 5.5 Giornate contrattualizzate e tasso di saturazione - Anni 2017-2020 (valori medi)

Anno	Giornate contrattualizzate (media)	Tasso di saturazione (media)
2017	71,5	47,7
2018	73,0	48,7
2019	74,6	49,7
2020	77,5	51,6

Fonte: Elaborazioni Anpal su Comunicazioni obbligatorie (SISCO)

Nel 2020 i rientri nell'occupazione nella fase successiva al *lockdown* totale hanno comportato, in media, un numero pari a 77 giornate contrattualizzate, un valore circa tre giorni superiore a quello del 2019 e più elevato rispetto agli anni precedenti, con un tasso di saturazione di oltre il 51,6% (Tavola 5.5).

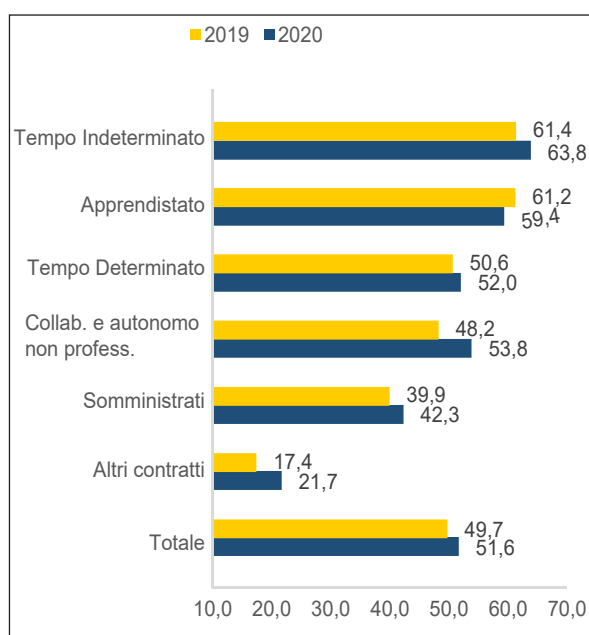
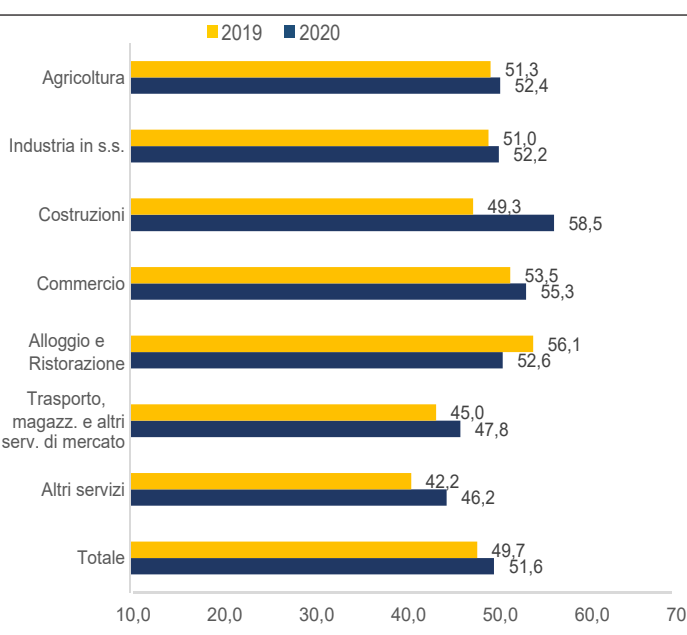
Figura 5.9 Tasso di saturazione per sesso, cittadinanza e classe di età. Anni 2019 e 2020 (valori percentuali)

Fonte: Elaborazioni Anpal su Comunicazioni obbligatorie (SISCO)

L'aumento delle giornate contrattualizzate e quindi del tasso di saturazione si osserva anche per caratteristiche individuali. Ad esclusione della quota di occupati stranieri, i rientri nell'occupazione nel 2020 hanno comportato in generale un maggior input di lavoro rispetto all'anno precedente, in particolare per i più giovani, gli ultracinquantenni, i cittadini italiani e per la componente maschile (Figura 5.9).

Sebbene la quota maggiore di rientri nell'occupazione sia avvenuta con contratti a tempo determinato (v. Figura 5.8), le tipologie contrattuali legate, nel periodo del post-*lockdown*, a una quota maggiore di giornate contrattualizzate, sono quelle più atipiche. Il tasso di saturazione risulta relativamente più elevato rispetto al 2019 per le collaborazioni e altre forme di lavoro autonomo non professionale (+5,6 punti percentuali) per gli altri contratti (+4,3 punti) (Figura 5.10).

Rispetto ai settori di attività economica, la Figura 5.11 mostra come la quota maggiore di giornate contrattualizzate sia riferita agli individui rientrati dopo la fase di chiusura totale nel settore delle costruzioni, con un tasso di saturazione superiore di 9 punti percentuali a quello del 2019; seguono gli altri servizi, con un aumento di 4 punti, mentre i reingressi nel settore dell'alloggio e ristorazione risultano i più penalizzati, con una contrazione del tasso di saturazione di 3,5 punti percentuali.

Figura 5.10 Tasso di saturazione per tipologia contrattuale. Anni 2019 e 2020 (valori percentuali)**Figura 5.11** Tasso di saturazione per settore di attività economica. Anni 2019 e 2020 (valori percentuali)

Fonte: Elaborazioni Anpal su Comunicazioni obbligatorie (SISCO)

Nella generalità dei settori, il numero medio di attivazioni per individuo nel periodo di osservazione è rimasto pressoché invariato nel 2020 rispetto all'anno precedente, ad indicazione del fatto che l'aumento osservato delle giornate contrattualizzate è imputabile ad una maggiore durata degli episodi di occupazione; nel settore dell'alloggio e ristorazione, invece, il calo del tasso di saturazione è imputabile anche ad una diminuzione nel numero di attivazioni per individuo, che si è dimezzato passando da 3,3 episodi occupazionali a 1,6.

Nel complesso i dati mostrano per coloro che sono rientrati nell'occupazione dopo il periodo di *lockdown* una maggiore stabilità dell'occupazione. Ciò è confermato anche dall'osservazione della condizione occupazionale dell'aggregato al 30 settembre (Tavola 5.6).

La percentuale di occupati risulta circa 6 punti percentuali al di sopra del valore registrato negli anni precedenti e, al contempo, la quota di individui che, pur avendo avuto almeno un'attivazione nella fase post-*lockdown*, risulta non occupata al 30 settembre si attesta al 13,4%, al di sotto di quanto osservato per gli anni precedenti.

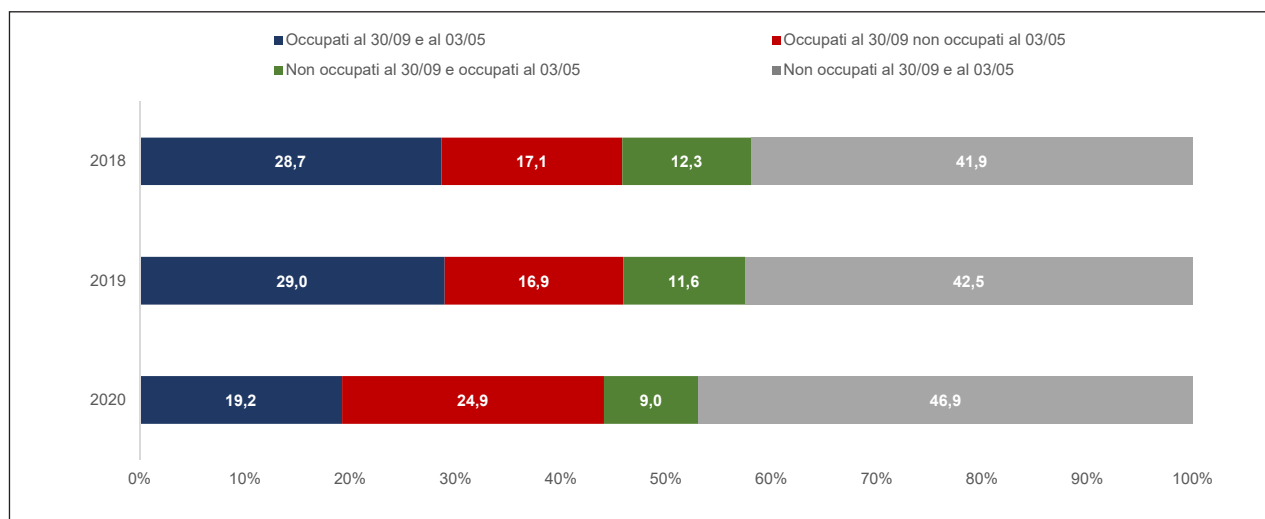
Tavola 5.6 Individui interessati da almeno una cessazione contrattuale dal 1 febbraio al 3 maggio e non occupati al 3 maggio per condizione occupazionale al 30 settembre e anno di cessazione. Anni 2018-2020 (valori assoluti e percentuali)

Anno di cessazione	Totale individui	Di cui non occupati al 30 settembre		Totale	di cui occupati al 30 settembre
		Con nessuna attivazione dal 4 maggio al 30 settembre	Con almeno una attivazione dal 4 maggio al 30 settembre		
Valori assoluti					
2018	904.967	474.319	167.984	642.303	262.664
2019	899.875	487.375	156.218	643.593	256.282
2020	972.214	505.305	130.240	635.545	336.669
Valori percentuali					
2018	100,00	52,4	18,6	71,0	29,0
2019	100,00	54,2	17,4	71,5	28,5
2020	100,00	52,0	13,4	65,4	34,6

Fonte: Elaborazioni Anpal su Comunicazioni obbligatorie (SISCO)

Considerando l'aggregato complessivo degli oltre 1 milione 300 mila individui interessati da almeno una cessazione contrattuale nel periodo del *lockdown* totale, la condizione occupazionale al 30 settembre mostra un aumento della quota di non occupati di due punti percentuali superiore agli anni precedenti (56% rispetto a 54%). Inoltre, tenendo conto anche della condizione occupazionale alla fine del *lockdown* totale, (Figura 5.12) si osserva nel 2020 la tendenza al mantenimento dello stato di inoccupazione e alla stabilizzazione dei passaggi di stato verso l'occupazione.

Figura 5.12 Individui interessati da almeno una cessazione contrattuale dal 1 febbraio al 3 maggio. Condizione occupazionale al 30 settembre e al 3 maggio. Anni 2018-2020 (valori percentuali)



Fonte: Elaborazioni Anpal su Comunicazioni obbligatorie (SISCO)

Difatti, se aumenta la quota di coloro che permangono nella non occupazione (46,9% rispetto al 42% degli anni precedenti) e diminuisce quella di coloro che permangono nell'occupazione (19,2% contro 29%), risulta anche che, per coloro che sono riusciti a trovare una nuova occupazione nel periodo di riapertura delle attività, è maggiore la probabilità di essere ancora occupati a settembre (24,9% rispetto a 17%). Ciò in coerenza con quanto riportato in precedenza riguardo all'aumento generalizzato delle giornate contrattualizzate per coloro che sono rientrati nell'occupazione dopo la fase di *lockdown*.

Riferimenti bibliografici

Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro – ANPAL. 2020. Approfondimenti Covid-19. Evidenze degli effetti della crisi sanitaria sulla dinamica dei rapporti di lavoro. *Collana Focus ANPAL N. 77*. Nota periodica N. 3/2020. Roma: ANPAL.

Banca d'Italia. 2020. *Bollettino economico N. 3/2020*. Roma: Banca d'Italia.

Veneto Lavoro, Osservatorio Mercato del Lavoro. 2020. L'emergenza covid-19. L'impatto del blocco dei licenziamenti. *Misure/96*. Giugno 2020.

Veneto Lavoro, Osservatorio Mercato del Lavoro. 2021. Il mercato del lavoro veneto. Un primo bilancio del 2020. *La bussola*. Gennaio 2021.

CAPITOLO 6

GLI STRUMENTI DI SOSTEGNO AL REDDITO E ALL'OCCUPAZIONE NEL CONTESTO DELLA PANDEMIA¹

Gli interventi adottati per fronteggiare l'emergenza Coronavirus in materia di lavoro e reddito hanno comportato una spesa di oltre 27 miliardi, che per più di due terzi è stata destinata alla Cassa integrazione; il secondo intervento, in termini di rilevanza macroeconomica, è costituito dagli indennizzi ai lavoratori autonomi (3,5 miliardi). Nel complesso i beneficiari effettivi, anche al netto delle sovrapposizioni possibili, si attestano oltre i 10 milioni: circa 7 milioni sono dipendenti nel settore privato (cassintegrati, operai agricoli, stagionali, domestici) e i restanti ricadono nella categoria dei lavoratori autonomi (artigiani, commercianti, agricoltori, collaboratori, professionisti senza ordine).

Per gestire le sospensioni dell'attività produttiva le imprese hanno fatto ampio ricorso alla Cig: è stata infatti introdotta una causale specifica "COVID-19" ed è stata riattivata la Cig in deroga. Tra marzo e settembre sono stati più di 6 milioni i lavoratori che hanno avuto almeno un trattamento di cassa integrazione, con un numero medio di ore integrate pari a 263. La composizione per genere è nettamente squilibrata sulla componente maschile (75%), più della metà dei cassaintegrati è localizzato al Nord (57%) e ha una età compresa tra i 30 e i 54 anni (54%). Il picco di lavoratori sospesi si è registrato nel mese di aprile: 5,3 milioni con un numero medio di ore integrate pari a 108; a settembre, termine del periodo di osservazione, il numero risultava inferiore a un milione. Non solo il numero ma anche l'intensità di ricorso alla Cig è fortemente variata nel corso del periodo marzo-settembre: mentre ad aprile il 45% dei lavoratori in Cig risultavano "a zero ore", a partire da giugno tale quota si è ridotta scendendo sotto il 20%. Circa la metà dei cassintegrati non è più stato sospeso dopo maggio. Il numero di cassintegrati per almeno cinque mesi (continuativi o meno) è pari al 23%; tra questi il numero di quanti risultano sospesi continuativamente e sempre con elevata intensità (a zero ore) è pari a circa 165 mila (con 768 ore medie), pari a meno del 3% del totale.

Nel corso del 2020 si conclude il primo triennio di attivazione di strumenti nazionali di contrasto alla povertà. Il Rei (Reddito di inserimento), attivato a gennaio 2018 si è esaurito ad agosto 2020; ad aprile 2019 è stato attivato il Rdc (Reddito di cittadinanza), a maggio 2020 il Rem (Reddito di emergenza). Con il Rei il numero di nuclei interessati si è attestato a poco meno di 400 mila, con l'avvio del Rdc la consistenza dei nuclei è cresciuta attestandosi intorno al milione, per arrivare con l'introduzione del Rem a circa 1,5 milioni. La dimensione dei nuclei è pari a circa 2,3-2,4 componenti, tra Rei e il Rdc e il Rem risulta diversa la misura dell'importo medio erogato: poco più di 300 euro per il primo strumento e 500/550 euro per il Rdc e il Rem. Il tasso mensile dei nuovi ingressi in Rdc risulta pari al 3-5%, mentre quelli di uscita si collocano sotto il 3% (fanno eccezione i mesi febbraio e ottobre). La quota di nuclei familiari che beneficiano in modo continuativo del Rdc fino al 18° mese si attesta attorno al 70%. Per fornire, a causa della pandemia, un ulteriore strumento di contrasto alla povertà è stato introdotto nel corso del 2020 il Rem, di cui hanno beneficiato circa 422 mila nuclei familiari percependo mediamente circa 550 euro al mese e il numero delle mensilità va da un minimo di due a un massimo di cinque. Il 24% dei nuclei percettori di Rem erano stati anche percettori di Rei (28 mila) e/o di Rdc (89 mila). Con riferimento al 2020 i componenti dei nuclei percettori di Rdc sono stati 3,5 milioni mentre quelli di Rem poco meno di un milione.

¹ Il capitolo 6 è stato redatto da Leda Accosta, Bruno Anastasia, Saverio Bombelli, Elisabetta Di Tommaso, Stefania Lucchini, Giulio Mattioni, Francesca Proietti.

6.1 Il quadro generale

A partire da febbraio 2020, su scala territoriale ridotta, e da marzo su scala nazionale sono state introdotte misure restrittive della mobilità, per ostacolare la diffusione del COVID-19, che hanno immediatamente e fortemente impattato sulle attività economiche condizionando pesantemente tanto la produzione quanto i consumi.

Prospetto 6.1 Quadro sinottico degli interventi a sostegno del reddito dei lavoratori e delle famiglie gestiti dall'Inps (a)

TIPOLOGIA INTERVENTI	DECRETO LEGGE n. 18 del 17 marzo 2020 ("CURA ITALIA")	DECRETO LEGGE n. 34 del 19 maggio 2020 ("RILANCIO")	DECRETO LEGGE n. 104 del 14 agosto 2020 ("AGOSTO")
1. Gli interventi per consentire/sostenere le sospensioni			
Cassa integrazione COVID	"COVID-19 nazionale" massimo 9 settimane fino al 31 agosto	Ulteriori 9 settimane, da utilizzare entro il 31 ottobre 2020	Ulteriori 18 settimane da fruire entro 31 dicembre 2020. Introduzione (solo per le ultime 9 settimane) di un contributo aggiuntivo commisurato alla retribuzione globale delle ore di lavoro non prestate e alla percentuale di riduzione del fatturato aziendale nel primo semestre 2020 rispetto a quello del 2019
Congedo parentale straordinario	Dal 5 marzo, massimo 15 giorni, retribuito al 50%, per lavoratori con figli fino a 12 anni. Permesso non retribuito per genitori con figli fino a 16 anni	Ampliamento ad un massimo di 30 giorni retribuiti al 50%, per lavoratori con figli fino a 12 anni. Permesso non retribuito per genitori con figli fino a 16 anni	Esteso in caso di quarantena del figlio minore 14 anni, dal 9 settembre al 31 dicembre
Allargamento benefici legge 104	Incremento di 12 giorni dei permessi fruibili nei mesi di marzo e aprile per l'assistenza a familiari disabili	Incremento di 12 giorni dei permessi fruibili nei mesi di maggio e giugno per l'assistenza a familiari disabili	
Bonus baby-sitting (assistenza e sorveglianza minori)	Importo (corrisposto tramite Libretto di famiglia) di 600 euro dal 5 marzo per i dipendenti privati, gli autonomi e i parasubordinati iscritti all'Inps; importo di 1.000 euro per alcune categorie di dipendenti pubblici	Incremento degli importi complessivi portati rispettivamente a 1.200 e 2.000 euro	
Bonus baby-sitting (iscrizione ai centri estivi)		Prevista la possibilità di utilizzare il bonus baby-sitting per acquistare i servizi di assistenza forniti dai Centri estivi o strutture analoghe	
2. Gli interventi di risarcimento, indennizzo o ristoro			
Operai agricoli a tempo determinato	Bonus 600 euro per il mese di marzo	Bonus 500 euro per il mese di aprile	
Autonomi	Bonus 600 euro per il mese di marzo	Bonus 600 euro per il mese di aprile	
Collaboratori/professionisti senza Cassa	Bonus 600 euro per il mese di marzo	Bonus 600 euro per il mese di aprile e 1.000 per maggio	Indennità onnicomprensiva di 1.000 euro
Stagionali del turismo	Bonus 600 euro per il mese di marzo	Bonus 600 euro per il mese di aprile e 1.000 per maggio	
Stagionali altri settori	Bonus 600 euro per il mese di marzo	Bonus 600 euro per il mese di aprile e maggio	
Intermittenti	Bonus 600 euro per il mese di marzo	Bonus 600 euro per il mese di aprile e maggio	
Autonomi occasionali/venditori a domicilio	Bonus 600 euro per il mese di marzo	Bonus 600 euro per il mese di aprile e maggio	
Lavoratori dello spettacolo	Bonus 600 euro per il mese di marzo	Bonus 600 euro per il mese di aprile e maggio	
Lavoratori a TD turismo e terme	Bonus 600 euro per il mese di marzo, aprile e maggio		Indennità onnicomprensiva di 1.000 euro
Assistenti domestici		Bonus 500 euro per il mese di aprile e maggio	
3. Gli interventi di rafforzamento del contrasto della povertà			
Istituzione reddito di emergenza (b)		Importo tra 400 e 800 euro, due mensilità	Importo tra 400 e 800 euro, una mensilità
4. Gli interventi a favore dei disoccupati			
Proroga delle scadenze Naspi		Proroga di due mesi per i trattamenti terminanti a marzo e aprile	Proroga di due mesi per i trattamenti terminanti a maggio e giugno

Fonte: Inps

(a) Non inserite alcune categorie di numerosità trascurabile (lavoratori autonomi delle zone rosse, marittimi, pescatori autonomi).

(b) Ulteriori due mensilità sono state previste dal DL 137 (Decreto "Ristori" di ottobre).

Gli interventi predisposti per fronteggiare l'emergenza sanitaria in materia di lavoro e reddito si sono sviluppati attivando sia sostegni diretti (trasferimenti) sia modifiche nella regolazione dei rapporti di lavoro sia incentivi per favorire la ripresa². Per fronteggiare la caduta dei redditi derivante dalla riduzione o sospensione delle prestazioni di lavoro è stato attivato un complesso insieme di misure, sia di diretto sostegno a lavoratori e famiglie (trasferimenti) ampliando strumenti esistenti o varandone ad hoc, sia di modifica della regolazione sia, infine, di incentivazioni al fine di favorire la ripresa e il recupero dei precedenti livelli di attività.

Il sostegno diretto ai lavoratori e alle famiglie si è articolato lungo quattro direttrici (Prospetto 6.1. e in dettaglio l'Appendice normativa):

- arginare i costi derivanti sia dalle sospensioni delle attività lavorative sia dalle complicazioni nella conciliazione vita-lavoro conseguenti alle sospensioni dei servizi scolastici;
- risarcire con trasferimenti diretti le categorie interessate, in maniera evidente e prevedibile, da riduzioni di reddito: il lavoro autonomo da un lato e alcuni gruppi di lavoratori dipendenti esterni, per ragioni specifiche, al regime delle sospensioni;
- potenziare gli interventi per le famiglie in condizione di povertà;
- allungare la durata della disoccupazione indennizzata data l'accresciuta difficoltà al ricollocamento.

Tavola 6.1 Gli interventi economici a sostegno del reddito dei lavoratori e delle famiglie gestiti da Inps (valori assoluti in migliaia)

TIPOLOGIA INTERVENTI	Dimensione della platea di riferimento (a)	Beneficiari effettivi	Spesa sostenuta
1. Interventi per consentire/sostenere le sospensioni			
cassa integrazione COVID	13.239	6.183	19.093.700
congedo parentale straordinario		249	138.966
allargamento legge 104	493	224	277.594
bonus baby-sitter per acquisto lavoro domestico			646.395
bonus baby-sitter per acquisto servizi			92.100
2. Interventi di risarcimento/indennizzo/ristoro			
operai agricoli a tempo determinato	961	554	609.739
autonomi (commercianti, artigiani, agricoli)	4.220	2.848	3.408.331
collab. continuativi, a progetto e professionisti senza Cassa (esclusivi)	486	414	599.449
stagionali del turismo	406	219	568.910
stagionali di altri settori	278	39	170.617
intermittenti	669	41	191.603
lavoratori dello spettacolo	328	32	175.164
assistenti domestici	849	214	208.720
dipendenti a termine turismo e terme	834	15	35.330
altri (marittimi, pescatori autonomi, autonomi occasionali, venditori a domicilio, ecc.)		8	34.603
3. Interventi di rafforzamento del contrasto della povertà			
il reddito di emergenza (b)		965	824.661
4. Interventi a favore dei disoccupati			
la proroga delle scadenze Naspi			107.351
Totale			27.183.230

Fonte: Elaborazioni su dati Inps

(a) I dati relativi alla Cassa integrazione-COVID si riferiscono al periodo marzo-novembre. Per le altre misure, i dati sui beneficiari e sulla spesa sostenuta sono da considerarsi finali (consuntivi), salvo marginali aggiustamenti conseguenti al completamento delle pratiche amministrative. Il dimensionamento della platea di riferimento è ricavato dai dati sugli assicurati nel 2019; per la Cig è stato utilizzato il dato dell'Osservatorio Dipendenti relativo al mese di dicembre 2019. In ogni caso il dato proposto sul dimensionamento non consente automaticamente il calcolo rigoroso del take-up per ciascuna misura per-ché in diversi casi la popolazione eleggibile è formata non da tutta la platea di riferimento ma solo dalla parte in possesso di tutti gli eventuali requisiti richiesti.

(b) Il dato esposto si riferisce al numero di persone coinvolte, il numero di nuclei beneficiari che hanno percepito almeno una mensilità di Rem è pari a 422 mila.

2 Per approfondimenti sulle altre misure cfr. Inps, *XIX Rapporto annuale*, Roma, ottobre 2020. In particolare il cap. 1, oltre a Cig e Rem, ha analizzato l'impatto delle varie indennità "una tantum", dei congedi COVID-19 e del bonus baby sitting e del primo prolungamento della Naspi.

Nella prima fase tutte queste misure sono state gestite direttamente da Inps; a partire da maggio la gestione dei risarcimenti ai lavoratori autonomi è stata sempre più intrecciata con la gestione degli interventi a favore delle imprese³ e quindi trasferita all'Agenzia delle entrate.

In Tavola 6.1 sono esposti i dati essenziali relativi all'impatto delle misure gestite da Inps concretizzatesi in trasferimenti economici diretti a lavoratori o famiglie.

L'insieme degli interventi effettuati ha comportato una spesa di oltre 27 miliardi nel periodo marzo-settembre, per oltre due terzi destinata alle sospensioni del lavoro dipendente (Cassa integrazione). In termini di rilevanza macroeconomica la seconda voce di spesa è costituita dagli indennizzi ai lavoratori autonomi (3,5 miliardi). Complessivamente i beneficiari effettivi, anche al netto delle sovrapposizioni possibili, risultano sicuramente oltre 10 milioni: circa 7 milioni di dipendenti nel settore privato (cassintegrati, operai agricoli, stagionali, domestici) e oltre 3 milioni di lavoratori autonomi (artigiani, commercianti, agricoltori, collaboratori, professionisti senza ordine).

L'incidenza sulle rispettive platee di riferimento è stimabile – come ordine di grandezza – a circa il 40-45% per i dipendenti privati e il 60-65% per i lavoratori indipendenti (assicurati a Inps, esclusi quindi i liberi professionisti). Pertanto, al netto dei dipendenti pubblici, circa metà degli occupati complessivi è risultata effettivamente destinataria degli interventi straordinari adottati nel corso della primavera 2020.

In termini di reddito disponibile per le famiglie questi 27 miliardi, pur non sufficienti a compensarne integralmente la contrazione e a bloccarne gli effetti moltiplicativi, sono stati importanti per arginare quanto meno la recessione e la crescita delle disuguaglianze sociali⁴.

Nel corso del 2020, inoltre, sono state varate tre importanti modifiche alla regolazione dei rapporti di lavoro. Innanzitutto, al fine di tutelare la stabilità dei rapporti, prima il decreto *Cura Italia* e poi il decreto *Rilancio* hanno precluso la possibilità di effettuare licenziamenti per motivi economici fino al 17 agosto 2020. Successivamente il decreto *Agosto* ha prorogato il divieto di licenziamento per ragioni economiche prevedendo però tempistiche diverse legate all'utilizzo (o meno) degli ammortizzatori sociali e dell'esonero contributivo introdotto dal decreto stesso. Quindi il decreto Ristori (d.l. n. 137/2020) ha prorogato il blocco dei licenziamenti sino al 31 gennaio 2021 e infine la legge di bilancio 2021 (l. 178/2020) ha ulteriormente spostato la scadenza al 31 marzo 2021. Secondo i dati Inps (Osservatorio Precariato) i licenziamenti di rapporti di lavoro a tempo indeterminato per motivi economici, che nel semestre aprile-settembre degli anni precedenti (2018 e 2019) risultavano attorno a 230 mila, sono scesi nel corrispondente periodo del 2020 a meno di 80 mila.

Di fronte alla fortissima contrazione dei flussi di assunzione, sia di rapporti di lavoro a tempo indeterminato sia di tutte le tipologie di rapporti di lavoro a termine⁵, il legislatore per favorire il recupero dei flussi di assunzione, in deroga a quanto stabilito dal *Decreto Dignità* del 2018, ha riconosciuto la possibilità di rinnovare e pro-

3 Le misure di sostegno economico alle imprese adottate con i decreti legge di marzo - agosto 2020 (D.L. n. 18/2020, D.L. n. 23/2020, D.L. n. 34/2020 e D.L. n. 104/2020) sono riconducibili alle seguenti principali direttrici di intervento: a. sostegno alla liquidità (garanzie sui prestiti etc.); b. sostegno alla patrimonializzazione (con anche interventi a fondo perduto); c. aiuti per diminuire/neutralizzare l'impatto dei costi fissi (credito d'imposta per gli affitti etc.); d. sostegno ai consumi (anche con finalità di miglioramento ambientale). Nelle medesime direzioni sono state varate numerose modifiche regolative (dilazioni di tempi di pagamento etc.).

4 Cfr. Mef – Dipartimento Finanze. Direzione studi e ricerche, *L'impatto del COVID-19 e degli interventi del Governo sulla situazione socio-economica delle famiglie italiane nei primi tre mesi della pandemia*, nota n. 3, 11 novembre 2020 (riportata in sintesi anche in Inps, XIX Rapporto annuale, pag. 80 e ss.). Lo studio concludeva che "gli interventi (decreto "Cura Italia" e decreto "Rilancio") sono risultati efficaci per mantenere sostanzialmente stabili gli indicatori di disuguaglianza dei redditi, arginando l'incremento che si sarebbe verificato in assenza di interventi".

5 Cfr. i comunicati mensili dell'Osservatorio Precariato. La contrazione delle assunzioni è stata massima in aprile (-83%), attenuandosi successivamente e scendendo sotto il 20% nei mesi estivi, rimanendo comunque sempre significativamente negativa per tutte le tipologie di contratto.

rogare⁶ i contratti a tempo determinato anche in assenza delle causali richieste. Il decreto *Rilancio* ha limitato questa possibilità ai contratti in essere al 23 febbraio 2020 e ha fissato al 31 agosto 2020 il termine massimo della loro durata. Il decreto *Agosto* ha eliminato il riferimento ai soli contratti attivi al 23 febbraio 2020 e ha previsto una durata massima di 12 mesi per rinnovi o proroghe attivati, per una sola volta, entro il 31 dicembre 2020⁷. La legge di bilancio 2021 (l. 178/2020) ha esteso tali previsioni al 31 marzo 2021.

Di rilievo infine, è stata la regolarizzazione di lavoratori immigrati (relativamente ai settori agricoltura-pesca, lavoro domestico e assistenza alla persona) prevista dal dl *Rilancio* conclusa ad agosto 2020, che ha riguardato 208 mila lavoratori (175 mila colf-badanti e il resto lavoratori del settore primario).

Superata la prima fase dell'epidemia, con le misure sostanzialmente difensive varate nel decreto *Cura Italia* e nel decreto *Rilancio*, nella seconda metà dell'anno sono state introdotte, per favorire la ripresa occupazionale e il riassorbimento della Cig, significative agevolazioni contributive.

Il decreto *Agosto* ha varato (art. 6) un incentivo per le aziende che assumono (o trasformano) personale a tempo indeterminato nel periodo compreso tra il 15 agosto e il 31 dicembre 2020 prevedendo uno sgravio del 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro. La durata dell'esonero è di sei mesi e il tetto massimo dell'agevolazione è pari a 4.030 euro. L'esonero è riconosciuto, per la durata di tre mesi, anche alle assunzioni a termine o con contratto stagionale nei settori del turismo e degli stabilimenti termali⁸.

Il medesimo decreto ha previsto (art. 3) l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali per le aziende che hanno fruito di cassa integrazione nei mesi di maggio-giugno e che non richiedono ulteriori trattamenti di Cig. La durata dell'esonero è prevista per un periodo massimo di quattro mesi fruibili entro il 31 dicembre 2020, nei limiti del doppio delle ore di integrazione salariale già fruita nei mesi di maggio e giugno 2020.

Infine la legge di Bilancio 2021 ha introdotto nuove misure di incentivo per i giovani, decontribuzione già prevista dalla legge di Bilancio 2018; che è stata elevata al 100% entro il limite di 6.000 euro annui, per un periodo di 36 mesi (48 nel Mezzogiorno), per le assunzioni o trasformazioni a tempo indeterminato di lavoratori di età inferiore a 36 anni (senza precedenti rapporti a tempo indeterminato) e per le donne. Tale decontribuzione già prevista dalla l. "Fornero" n. 92/2012, è stata elevata al 100% entro un tetto massimo di 6.000 euro annui nel limite di 12 mesi per le assunzioni a termine di 18 mesi e per le assunzioni a tempo indeterminato di donne prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, o da 6 mesi se nel Mezzogiorno o appartenenti a professioni/settori caratterizzati da accentuata disparità occupazionale di genere; in ogni caso l'assunzione deve rappresentare un incremento occupazionale netto.

I successivi paragrafi sono dedicati all'approfondimento di due misure: la Cassa integrazione guadagni (Cig), la misura regina per rilevanza qualiquantitativa, e il Reddito di emergenza.

6 Anche se è già stato raggiunto il limite canonico delle 4 proroghe.

7 Dati sui rinnovi e sulle proroghe sono ricavabili solo dalle Comunicazioni obbligatorie delle imprese (cfr. Veneto Lavoro, La Bussola, agosto 2020, pag. 25 e Veneto Lavoro, il Sestante, gennaio 2021, pag. 14).

8 Al momento della redazione di questo *Rapporto* non sono ancora disponibili dati sull'impatto delle misure di incentivazione che hanno dispiagato i loro effetti nel 2020; appare lecito supporre che essi abbiano avuto un ruolo nella relativa tenuta delle assunzioni e soprattutto delle trasformazioni a tempo indeterminato che si evince dai primi dati disponibili sul secondo semestre 2020 (cfr., oltre all'Osservatorio Precariato, i dati a consuntivo 2020 pubblicati in Banca d'Italia e Ministero del Lavoro, *Il mercato del lavoro: dati e analisi. Le Comunicazioni obbligatorie*, n. 1, gennaio 2021).

6.2 L'esplosione della Cassa integrazione

Per affrontare l'emergenza sanitaria provocata dal COVID-19 si è imposta, fin dalla fine di febbraio 2020, l'esigenza di consentire alle imprese un ampio ricorso alla Cig per gestire le sospensioni dell'attività produttiva connesse direttamente ai provvedimenti di *lockdown* o indirettamente alla caduta della domanda. A tal fine è stata introdotta la causale "COVID-19"⁹, trasversale alle diverse tipologie di Cig, ed è stata riattivata, per le imprese non incluse nell'ambito di intervento della Cig ordinaria e dei Fondi di solidarietà, la Cig in deroga. Come conseguenza di queste misure, di fatto tutti i datori di lavoro privati (esclusi i datori di lavoro domestico) hanno potuto accedere a strumenti di gestione delle sospensioni per tutti i loro dipendenti (esclusi dirigenti e lavoratori a domicilio), strumenti che immediatamente sono divenuti cruciali per fronteggiare l'emergenza, richiedendo altresì un continuo monitoraggio statistico (Inps, 2020).

Tale monitoraggio, essendo basato su flussi di dati amministrativi, è condizionato e vincolato - oltre che dalle complessità procedurali¹⁰ sottostanti alla gestione della Cig - dalla tempestività dei flussi informativi provenienti dalle imprese: infatti le informazioni relative all'utilizzo effettivo della Cig - non quindi le informazioni sul monte ore autorizzato per le quali l'Inps fornisce informazioni estremamente aggiornate - sono comunicate dalle imprese a distanza di un mese o più da quello di effettivo utilizzo quando la Cig è pagata ai lavoratori direttamente dall'Inps e con lag temporali anche significativamente maggiori quando il pagamento avviene tramite conguaglio, in sede di versamenti contributivi, con le anticipazioni effettuate dalle imprese. Perciò le elaborazioni di seguito presentate - sviluppate nel corso del mese di dicembre - si limitano al periodo marzo-settembre 2020, per il quale si dispone di dati ritenuti sostanzialmente esaustivi¹¹.

6.2.1 La dinamica mensile: dall'esplosione del ricorso alla Cig all'incompleto riassorbimento

Nel corso del mese di marzo 2020 oltre 4,2 milioni di lavoratori sono stati messi in Cig per - mediamente - 69 ore (Tavola 6.2)¹². Ad aprile, nel momento delle più severe restrizioni alla mobilità, il loro numero è salito a oltre 5,3 milioni e il numero medio di ore integrate è salito a 108. A maggio è iniziata la discesa sia del numero di beneficiari sia delle ore medie integrate, valori comunque ancora su livelli

9 Nel corso del periodo analizzato (marzo-settembre) le imprese con i necessari requisiti potevano accedere anche alla Cassa integrazione straordinaria (Cigs), per la quale però non era prevista la specifica causale Covid: le ore autorizzate di Cigs sono risultate comunque di modestissima consistenza e quindi non modificano il quadro emergente dai dati di seguito presentati.

10 Lungo l'iter che, per ciascuna impresa, va dalla domanda di autorizzazione all'effettiva liquidazione dell'importo dovuto, si possono modificare anche radicalmente le effettive dimensioni dell'intervento della Cig. Il suo effettivo utilizzo può infatti essere modulato, per ciascun dipendente, con estrema flessibilità sia nel numero di giornate integrate sia nel numero di ore per ciascun giorno. Di fatto la collocazione in Cassa integrazione equivale alla trasformazione temporanea di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato (o, più raramente, a tempo determinato) in un rapporto di lavoro intermittente cui può aggiungersi anche la trasformazione - sempre temporanea - da *full time* a *part time*. Il ricorso alla Cig configura quindi possibilità rilevanti per l'impresa di impiego estremamente flessibile degli organici: anche per questo le dimensioni della Cig autorizzata sono sempre sovraccaricate l'effettivo utilizzo e non consentono, da sole, di misurarne l'impatto.

11 Si stima che possano essere ancora da consolidare i dati relativi a una quota minima di lavoratori (meno del 2%), afferenti soprattutto ai Fondi di solidarietà.

12 Il dato mensile dei beneficiari utilizzato per le analisi, si riferisce ai codici fiscali distinti per mese di competenza, e nei casi in cui per lo stesso mese si registrano più integrazioni salariali per lo stesso beneficiario, le ore utilizzate di integrazione salariale sono state sommate, e ai fini delle presenti statistiche al beneficiario sono state attribuite le caratteristiche del rapporto di lavoro con il maggior numero di ore integrate nel mese.

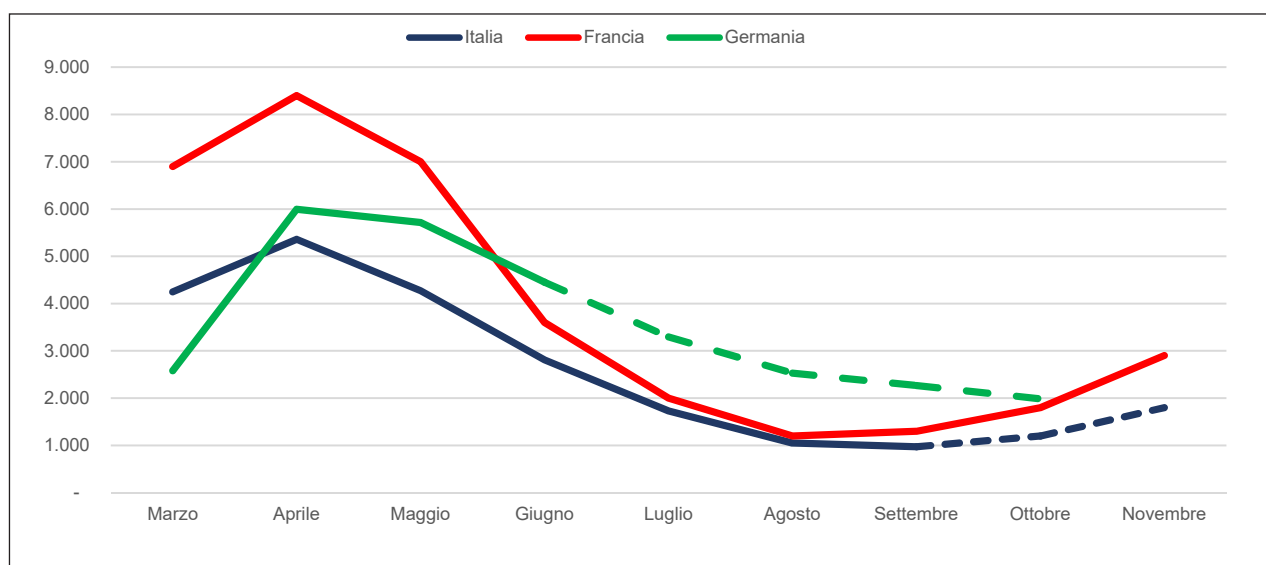
elevatissimi: 4,3 milioni di lavoratori e 74 ore medie di integrazione. Successivamente, da giugno a settembre, il numero di cassintegrati è diminuito continuamente arrivando a settembre a poco meno di un milione; il numero medio mensile di ore integrate si è invece stabilizzato fin da giugno, attestandosi a 60-70. L'andamento congiunturale è pressoché simile per tutte le tre tipologie: ordinaria, fondi di solidarietà, deroga; il numero medio mensile di ore integrate, con l'eccezione del mese di aprile, è sempre leggermente inferiore nel caso dell'ordinaria rispetto alle altre due tipologie.

Interessante il confronto tra la dinamica osservata per l'Italia con i dati disponibili per Francia e Germania che hanno attivato analoghe forme di intervento per la gestione delle sospensioni dal lavoro (Figura. 6.1). In Francia il ricorso alle sospensioni ha coinvolto un numero decisamente elevato di lavoratori ad aprile (oltre 8 milioni); rapido e rilevante risulta il successivo trend discendente che ha comportato l'avvicinarsi del numero dei sospesi a quello registrato in Italia. In Germania il picco di sospesi è stato raggiunto nel medesimo periodo ma il riassorbimento risulta essere avvenuto più lentamente che in Italia e Francia. Nei mesi di ottobre e novembre in Francia e in Italia (prime stime-proiezioni) la consistenza dei sospesi è tornata a crescere, in evidente relazione con il raffreddarsi della ripresa e il ritorno prepotente della pandemia.

Tavola 6.2 Dipendenti beneficiari di CIG-COVID per mese e tipo di Cig. Marzo-settembre 2020
(valori assoluti in migliaia)

TIPOLOGIA	Cig ordinaria	Fondi di solidarietà	Cig in deroga	Totale
BENEFICIARI				
Marzo	1.804	1.319	1.123	4.247
Aprile	2.320	1.674	1.366	5.360
Maggio	1.577	1.497	1.196	4.271
Giugno	1.096	1.042	670	2.807
Luglio	739	584	407	1.730
Agosto	491	336	226	1.052
Settembre	469	301	201	972
ORE DI CASSA INTEGRAZIONE				
Marzo	116.121	95.622	79.354	291.097
Aprile	268.921	170.082	142.332	581.335
Maggio	106.999	121.343	89.151	317.493
Giugno	66.138	69.830	45.257	181.226
Luglio	40.662	33.939	24.613	99.214
Agosto	29.358	24.855	16.485	70.698
Settembre	27.207	18.818	13.961	59.986
ORE MEDIE MENSILI PER BENEFICIARIO				
Marzo	64	72	71	69
Aprile	116	102	104	108
Maggio	68	81	75	74
Giugno	60	67	68	65
Luglio	55	58	60	57
Agosto	60	74	73	67
Settembre	58	62	69	62

Fonte: Elaborazioni su dati Inps

Figura 6.1 Dipendenti sospesi per mese: confronto tra Italia, Francia e Germania (valori in migliaia)

Fonte: l'Italia: Inps (dati provvisori per ottobre e novembre); Francia: Ministero del Lavoro-Dares "Situation sur le marché du travail durant la crise sanitaire au 5 janvier 2021"; Germania: <https://statistik.arbeitsagentur.de> (dati consolidati fino a giugno)

La dinamica mensile dei flussi di entrata e uscita dalla condizione di sospensione consente di approfondire l'analisi della dinamica delle sospensioni (Tavola 6.3). Identifichiamo come "entrati" i dipendenti sospesi che non erano in tale condizione nel mese precedente a quello di osservazione e identifichiamo come "usciti" i dipendenti che risultavano sospesi nel mese precedente e non lo sono più nel mese osservato; inoltre tra gli entrati identifichiamo i sospesi "esordienti", vale a dire i sospesi per la prima volta, la cui somma – per costruzione – equivale al numero totale di sospesi nell'insieme del periodo considerato.

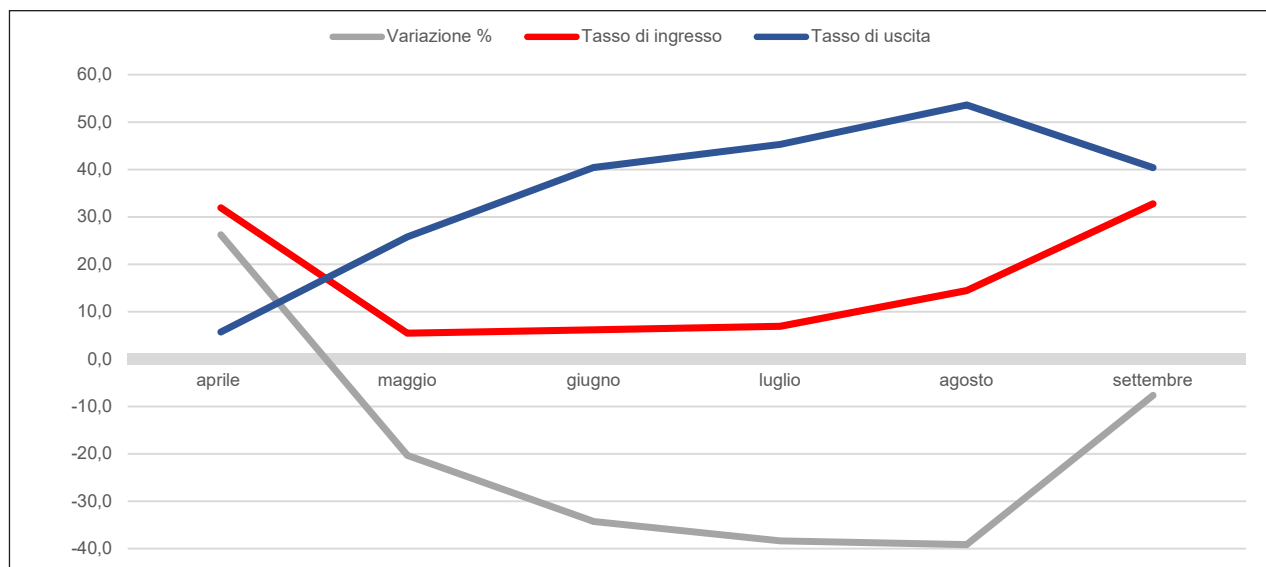
Tavola 6.3 Dipendenti beneficiari di CIG-COVID, stock e flussi di entrati e usciti. Marzo-settembre 2020 (valori assoluti in migliaia, variazioni e valori percentuali)

Mese	Totale	Entrati	di cui: esordienti	Usciti	Var. % stock	Tasso di entrata	Tasso di uscita
Marzo	4.247	4.247	4.247				
Aprile	5.360	1.356	1.356	243	26,2	31,9	5,7
Maggio	4.271	293	258	1.382	-20,3	5,5	25,8
Giugno	2.807	264	114	1.727	-34,3	6,2	40,4
Luglio	1.730	195	47	1.272	-38,4	6,9	45,3
Agosto	1.052	250	30	928	-39,2	14,5	53,6
Settembre	972	345	26	425	-7,7	32,7	40,4

Fonte: Elaborazioni su dati Inps

Per quasi tutti i dipendenti che sono stati sospesi con la causale Covid l'esordio in tale stato è avvenuto tra marzo (4,2 milioni) e aprile (1,4 milioni). Successivamente il numero di nuovi sospesi si è ridotto a valori molto modesti (26 mila in settembre). Però il tasso di entrata negli ultimi due mesi (agosto-settembre) ha mostrato una netta tendenza alla risalita, imputabile pertanto ai ritorni in Cig di lavoratori già sospesi nei mesi precedenti; inoltre a settembre anche il tasso di uscita risulta in flessione (Figura 6.2): queste due inversioni di tendenza restituiscono il "segnale" del mutamento congiunturale che sarà avvertito più intensamente nel corso del quarto trimestre.

Figura 6.2 Tassi mensili di entrata e uscita dalla Cig e variazione della consistenza dei cassintegrati (valori percentuali)



Fonte: Elaborazioni su dati Inps

6.2.2 I cassintegrati: caratteristiche e incidenza sulle platee di riferimento

Tra marzo e settembre 2020 i dipendenti sospesi, per variabili periodi di tempo, sono stati 6,1 milioni¹³; complessivamente la CIG-Covid ha indennizzato 1,6 miliardi di ore (Tavola 6.4); l'importo medio pagato ai lavoratori per ogni ora di Cig è pari a circa 6 euro e il costo medio di un'ora di Cig inclusi i contributi figurativi è vicino a 10 euro. Mediamente ogni dipendente ha beneficiato di 263 ore di integrazione. Poco meno del 50% dei dipendenti delle imprese private è stato interessato dal ricorso alla Cig¹⁴.

Tavola 6.4 Dipendenti e Cassintegrati per sesso, classe di età e ripartizione geografica. Marzo-settembre 2020 (valori assoluti in migliaia, incidenze e valori percentuali)

CARATTERISTICHE	Cassintegrati	Numero medio di ore integrate	Comp. % dei Cassintegrati	Comp. % del monte di ore integrate	Totale dipendenti	Comp. % dei dipendenti	Quota % cassintegrati
SESSO							
Maschi	4.576	255	75,3	72,9	7.660	57,9	59,7
Femmine	1.502	289	24,7	27,1	5.579	42,1	26,9
CLASSE DI ETÀ'							
Fino a 29 anni	1.117	268	18,4	18,7	2.361	17,8	47,3
30-54 anni	3.260	262	53,6	53,3	8.790	66,4	37,1
55 anni e oltre	1.700	263	28,0	28,0	2.088	15,8	81,4
RIPARTIZIONE GEOGRAFICA							
Nord	3.453	241	56,8	52,0	7.624	57,6	45,3
Centro	1.209	293	19,9	22,1	2.745	20,7	44,1
Mezzogiorno	1.416	293	23,3	25,9	2.869	21,7	49,3
Totale	6.078	263	100,0	100,0	13.239	100,0	45,9

Fonte: Elaborazioni su dati Inps

13 Il dato relativo ai beneficiari complessivi (codici fiscali distinti per l'intero periodo), si riferisce agli individui che hanno ricevuto almeno una integrazione salariale nel periodo marzo-settembre 2020, ed il numero di ore integrate è stato calcolato come somma delle integrazioni mensili dell'intero periodo, e ai fini delle presenti statistiche al beneficiario sono state assegnate le caratteristiche relative al rapporto di lavoro dell'ultimo mese di integrazione salariale.

14 L'incidenza è calcolata rapportando i cassintegrati del periodo marzo-settembre 2020 (numeratore) ai dipendenti del settore privato extra-agricolo del mese di dicembre 2019 (fonte: Osservatorio Inps sui lavoratori dipendenti privati), al netto dei dirigenti (denominatore). Per maggiori dettagli si veda Inps, *Rapporto annuale, cit.*, pag. 37.

La composizione dei sospesi per genere è nettamente squilibrata sulla componente maschile (75%), connotazione più forte anche al Nord – dove essa rappresenta il 57% – che nel resto del Paese. Sulle dipendenti totali le donne beneficiarie di Cig risultano il 27%; il corrispondente valore per i maschi è pari al 60%.

La distribuzione per età vede il coinvolgimento di una quota assai significativa di over 54: 1,7 milioni, pari al 28%; sul totale dei dipendenti gli over 54 si fermano al 16%. L'incidenza dei cassintegrati sui dipendenti in questa classe di età supera l'80%.

Quanto alla distribuzione per ripartizione, il 57% dei sospesi è localizzato nel Nord contro il 20% del Centro e il 23% del Mezzogiorno. Il numero medio di ore integrate è più alto nelle regioni meridionali e del Centro (293) e anche l'incidenza dei cassintegrati sui dipendenti totali è leggermente più alta nel Mezzogiorno (quasi il 50%).

Assai elevata risulta la variabilità del ricorso alle sospensioni per settore (Tavola 6.5). In termini di ore integrate per cassintegrato al primo posto si colloca l'alloggio-ristorazione con 341 ore mentre all'ultimo posto viene il comparto delle utilities con 169 ore. Relativamente basso anche il numero medio di ore integrate nei settori meccanico (231) e altre manifatturiere (221). Anche per incidenza sul totale dei dipendenti è ancora il comparto dell'alloggio-ristorazione a distinguersi con circa il 70% dei dipendenti che risultano beneficiari di Cig. In altri comparti invece, come i trasporti¹⁵ e i servizi alle imprese, la quota di cassintegrati oscilla attorno al 30-35%. Il livello minimo è, anche per questo indicatore, quello delle utilities (15%).

La distribuzione dei cassintegrati per classe dimensionale dell'impresa (Tavola 6.6) vede una consistenza pressoché equivalente – attorno al 40% – dei sospesi delle piccole imprese (fino a 15) e dei sospesi delle imprese maggiori, oltre 50 dipendenti. Per quanto riguarda le ore integrate, la quota delle piccole imprese è maggiore (45%) perché più alto è il valore medio delle ore integrate per ciascun cassintegrato (303).

Tavola 6.5 Dipendenti e Cassintegrati per settore economico. Marzo-settembre 2020 (valori assoluti in migliaia, incidenze e valori percentuali)

SETTORE ECONOMICO	Cassintegrati	Numero medio di ore integrate	Comp. % dei Cassintegrati	Comp. % del monte di ore integrate	Totale dipendenti	Comp. % dei dipendenti	Quota % cassintegrati
Estrattive	14	254	0,2	0,2	38	0,3	35,9
Meccanica	688	231	11,3	4,3	1.126	8,5	61,1
Made in Italy	437	286	7,2	7,8	970	7,3	45,0
Altre manifatturiere	686	221	11,3	15,1	1.393	10,5	49,2
Utilities	36	169	0,6	0,4	237	1,8	15,4
Costruzioni	516	281	8,5	9,1	760	5,7	67,9
Commercio	1.046	265	17,2	17,3	2.086	15,8	50,1
Alloggio e ristorazione	803	341	13,2	17,1	1.127	8,5	71,3
Trasporti, logistica	346	224	5,7	4,9	990	7,5	35,0
Servizi alle imprese	846	245	13,9	12,9	2.770	20,9	30,5
Istruzione, sanità	389	254	6,4	6,2	1.159	8,8	33,6
Altri servizi	225	295	3,7	4,1	584	4,4	38,6
Non dichiarato	47	223	0,8	0,7	-	-	-
Totale	6.078	263	100,0	100,0	13.239	100,0	45,9

Fonte: Elaborazioni su dati Inps

¹⁵ Il dato relativo ai beneficiari CIG-Covid non comprende i lavoratori del trasporto aereo, poiché per tutto il 2020 hanno usufruito di integrazione salariale straordinaria.

Tavola 6.6 Dipendenti e Cassintegrati per classe dimensionale dell'impresa. Marzo-settembre 2020 (valori assoluti in migliaia, incidenze e valori percentuali)

CLASSE DIMENSIONALE	Cassintegrati	Numero medio di ore integrate	Comp. % dei Cassintegrati	Comp. % del monte di ore integrate	Totale dipendenti	Comp. % dei dipendenti	Quota % cassintegrati
Fino a 15 dipendenti	2.355	303	38,7	44,6	4.746	34,0	49,6
Da 15 a 50 dipendenti	1.191	269	19,6	20,0	2.165	15,5	55,0
Oltre 50 dipendenti	2.485	224	40,9	34,7	7.068	50,6	35,2
Non dichiarato	47	223	0,8	0,7			
Totale	6.078	263	100,0	100,0	13.978	100,0	43,5

Fonte: Elaborazioni su dati Inps

Rapportando il numero di cassintegrati al numero medio annuo di posizioni lavorative per classe dimensionale di impresa¹⁶ l'incidenza dei cassintegrati risulta più alta nelle piccolissime e nelle piccole imprese (da 15 a 50), dove è pari al 50%, rispetto a quanto registrato per le imprese maggiori (35%).

6.2.3 Intensità, durata e continuità del ricorso alla Cig

In che misura le sospensioni sono risultate necessarie – dato il contesto emergenziale – ma anche rapidamente superate, e quindi episodio congiunturale senza ulteriori risvolti? E quanto, invece, il collocamento in Cig è stato anche il segnale di serie difficoltà dell'azienda a riprendere l'attività produttiva¹⁷? Per identificare queste condizioni, profondamente diverse, oltre al numero dei dipendenti collocati in Cig occorre considerare anche l'intensità e la durata di tale stato in un'ottica longitudinale.

Utilizzando il mese come riferimento temporale di base, per ciascun cassintegrato, l'intensità di Cig è stata identificata come il rapporto tra le ore integrate e l'orario contrattuale di riferimento, sempre su base mensile; la durata è misurata come numero mesi di presenza tra i cassintegrati: l'indicatore di periodo misura l'intensità con riferimento all'insieme dei mesi di effettiva presenza in Cig.

Tavola 6.7 Dipendenti beneficiari di CIG-COVID e intensità di ricorso alla Cig. Marzo-settembre 2020 (valori assoluti in migliaia e incidenze percentuali)

MESE	Dipendenti sospesi seconda la quota di ore integrate sull'orario contrattuale (media sui mesi di Cig)						Totale	Ore medie mensili di integrazione per ciascun sospeso
	fino al 20%	20%- 40%	40%- 60%	60%- 80%	80%- 95%	oltre 95%		
BENEFICIARI								
Marzo	638	1.064	1.023	1.028	139	354	4.247	69
Aprile	451	577	677	601	624	2.429	5.360	108
Maggio	902	891	802	511	414	750	4.271	74
Giugno	861	630	474	265	164	413	2.807	65
Luglio	658	459	228	138	105	143	1.730	57
Agosto	280	267	166	97	66	177	1.052	67
Settembre	344	207	170	76	47	128	972	62
COMPOSIZIONE %								
Marzo	15,0	25,1	24,1	24,2	3,3	8,3	100,0	
Aprile	8,4	10,8	12,6	11,2	11,6	45,3	100,0	
Maggio	21,1	20,9	18,8	12,0	9,7	17,6	100,0	
Giugno	30,7	22,5	16,9	9,4	5,8	14,7	100,0	
Luglio	38,0	26,5	13,2	8,0	6,1	8,2	100,0	
Agosto	26,6	25,3	15,7	9,2	6,3	16,9	100,0	
Settembre	35,4	21,3	17,5	7,8	4,9	13,2	100,0	

Fonte: Elaborazioni su dati Inps

¹⁶ Fonte: Inps, Osservatorio sulle imprese.

¹⁷ Secondo i risultati di una recente indagine Istat (Istat, 2021), le aziende identificate come "statiche in crisi" sono quasi 300 mila con 1,9 milioni di addetti (vedi capitolo 3 del Rapporto).

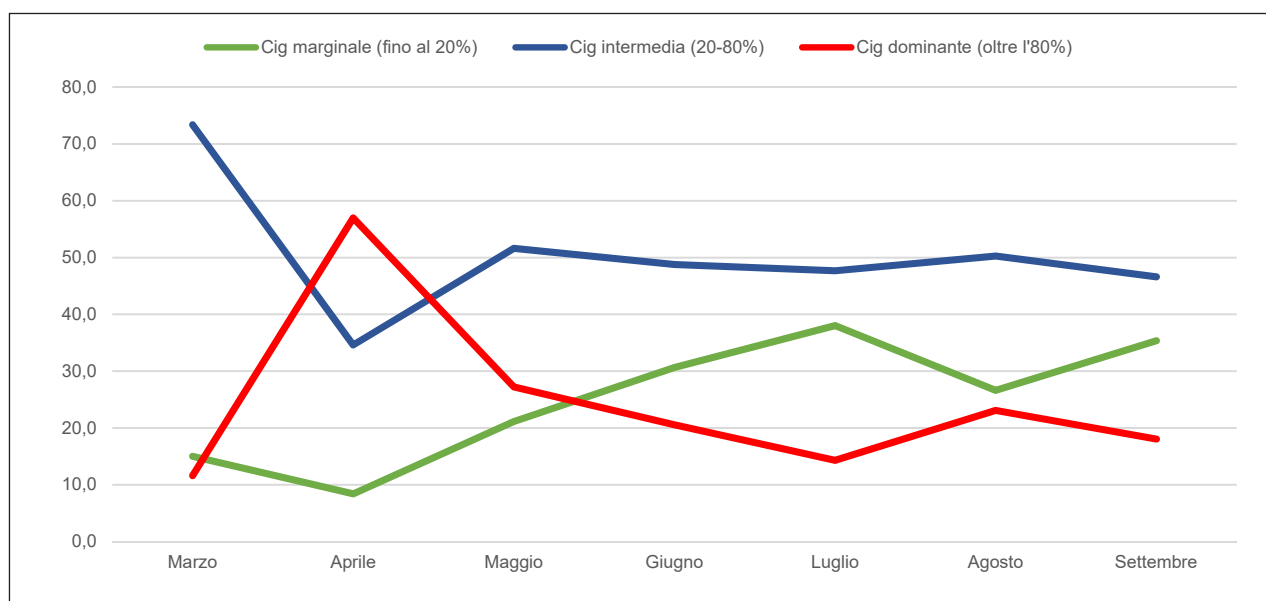
Si terrà conto, infine anche della continuità di presenza in Cig: in non pochi casi la presenza in Cig è intervallata da mesi di assenza di sospensioni. L'insieme di queste informazioni sulla durata, continuità e intensità di Cig consente di identificare il nucleo di dipendenti per i quali la Cig costituisce un serio segnale di rischio del posto di lavoro.

Nel complesso, l'intensità è stata particolarmente elevata in aprile, quando il 45% dei cassintegrati (circa 2,5 milioni di dipendenti) è stato collocato in Cig a zero ore (Tavola 6.7 e Figura 6.3). A partire da giugno il ricorso alla Cig si è ridotto, oltre che nel numero di cassintegrati, anche nell'intensità di ricorso alla Cig.

Lo testimonia non solo la riduzione media del numero di ore integrate ma soprattutto la crescita della quota di sospesi con un'incidenza di ore integrate bassa o relativamente bassa: per circa un terzo dei cassintegrati a partire da giugno la quota di ore integrate risulta inferiore al 20% dell'orario contrattuale di lavoro; sommando anche coloro per i quali tale incidenza si colloca tra il 20 e il 40% dell'orario contrattuale di lavoro, si arriva a oltre il 50% di cassintegrati. Ciò dà l'idea del ritmo ancora parziale del riassorbimento occupazionale e soprattutto della grande flessibilità nelle modalità di utilizzo della Cig. Dall'altro lato l'incidenza delle situazioni a rischio – dove si sfiora praticamente la completa assenza dal lavoro (ore integrate oltre il 95% dell'orario contrattuale mensile) – coinvolge ogni mese, a partire da giugno, un insieme oscillante attorno al 15% dei cassintegrati che si attesta circa al 20% considerando anche i casi in cui le ore integrate superano l'80% dell'orario contrattuale.

Se si osserva la distribuzione dei cassintegrati per numero di mesi di presenza e l'intensità media (Tavola 6.8), circa un quarto dei cassintegrati totali (1,5 milioni) è stato sospeso in almeno cinque mesi (non necessariamente continui): un quinto di essi (circa 280 mila) con un'intensità elevatissima, oltre l'80% dell'orario contrattuale, mentre invece per altri 400 mila sospesi le ore integrate complessivamente risultano inferiori al 40% dell'orario contrattuale. La maggioranza dei cassintegrati (quasi il 60%) è stata sospesa al massimo per tre mesi (non necessariamente continui), anche in tal caso con grande variabilità di intensità: a fronte di circa 600 mila sospesi per meno del 20% dell'orario contrattuale, altri 450 mila sono stati collocati in Cig per oltre l'80% dell'orario contrattuale.

Figura 6.3 Dipendenti sospesi per l'intensità di ricorso alla Cig. Marzo-settembre 2020 (valori percentuali)



Fonte: Elaborazioni su dati Inps

Tavola 6.8 Beneficiari di Cig secondo il numero medio di mesi di presenza in Cig e ore medie integrate. Marzo-settembre 2020 (valori assoluti in migliaia e incidenze percentuali)

QUOTA DI ORARIO CONTRATTUALE IN CIG	Distribuzione secondo il numero di mesi di collocamento in cassa integrazione							Totale
	1	2	3	4	5	6	7	
BENEFICIARI								
fino al 20%	224	217	146	85	51	22	7	753
20%- 40%	178	344	288	233	172	104	55	1.374
40%- 60%	120	326	399	254	190	103	75	1.467
60%- 80%	72	314	513	339	203	88	87	1.617
80%- 95%	35	104	128	108	99	53	92	620
oltre 95%	61	72	47	32	11	10	13	247
Totale	691	1.378	1.521	1.050	727	381	330	6.078
Comp. %	11,4	22,7	25,0	17,3	12,0	6,3	5,4	100,0
ORE MEDIE DI CIG								
fino al 20%	17	42	68	99	131	165	199	57
20%- 40%	45	98	151	209	266	327	393	171
40%- 60%	76	161	238	315	400	489	576	277
60%- 80%	99	217	276	378	493	615	733	348
80%- 95%	123	226	310	418	525	687	813	445
oltre 95%	128	226	303	420	571	751	871	312
Totale	58	147	226	308	395	489	657	263

Fonte: Elaborazioni su dati Inps

Concentrando l'attenzione su quanti sono stati sospesi inizialmente tra marzo e aprile (Tavola 6.9), si tratta di 5,6 milioni di cassintegrati (pari a oltre il 90% del totale), i quali potenzialmente avrebbero potuto sperimentare durate lunghe (6-7 mesi fino a settembre). In realtà per circa 2,8 milioni (pari al 50%) il collocamento in Cig si è esaurito al massimo entro maggio, quindi con la fine del *lockdown* metà dei cassintegrati sono rientrati stabilmente al lavoro (almeno per il periodo osservato).

Tavola 6.9 Dipendenti entrati in CIG-COVID nel periodo marzo-aprile 2020, per continuità e intensità (valori assoluti in migliaia e incidenze percentuali)

DURATA E CONTINUITA'	Intensità media nei mesi di accesso alla Cig							Totale	Comp. %
	fino al 20%	20%-40%	40%- 60%	60%-80%	80%-95%	oltre 95%			
a. Max in Cig fino a maggio	300	556	704	823	241	159	2.784	49,7	
a1. In un solo mese	127	129	99	64	30	55	504	9,0	
a2. In due/tre mesi	174	427	605	759	210	104	2.280	40,7	
b. Max in Cig fino ad agosto	174	474	482	566	221	50	1.967	35,1	
b1. Fino a tre mesi	80	132	82	49	15	10	368	6,6	
b.2 Quattro mesi	60	195	228	323	103	30	939	16,8	
b.3 Oltre quattro mesi	33	146	172	194	103	11	660	11,8	
c. Ancora in Cig a settembre	57	212	221	194	143	24	852	15,2	
b1. Con continuità (tutti i mesi)	16	85	98	105	107	18	429	7,7	
b2. Con discontinuità (anche mesi senza Cig)	41	127	124	89	36	6	423	7,6	
Tutti i mesi osservati	532	1.241	1.407	1.584	605	233	5.602	100,0	
Comp %	9,5	22,2	25,1	28,3	10,8	4,2	100,0		

Fonte: Elaborazioni su dati Inps

D'altro canto, 850 mila cassintegrati sospesi tra marzo e aprile risultano sospesi anche a settembre, metà di essi in continuità (sono stati collocati in Cig tutti i mesi), metà invece con anche mesi di assenza di sospensioni. Per circa il 20% (167 mila su 850 mila, per la maggior parte si tratta di cassintegrati in continuità) l'intensità media risulta assai elevata, oltre l'80% dell'orario contrattuale: questo è il nucleo di quanti sono stati pressoché integralmente sospesi, per un periodo lungo e continuo.

Tavola 6.10 Dipendenti collocati in Cig tra marzo e maggio 2020: confronto, per le principali caratteristiche anagrafiche e occupazionali, tra l'insieme complessivo e l'insieme ad alto utilizzo di Cig (valori assoluti in migliaia, incidenze e valori percentuali)

QUOTA DI ORARIO CONTRATTUALE IN CIG	Distribuzione secondo il numero di mesi di collocamento in cassa integrazione							Totale
	1	2	3	4	5	6	7	
TOTALE	5.861	100,0	165	100,0	2,8			
Ore integrate fino a settembre	1.582.479		126.646		8,0	22	7	753
Ore medie per dipendente	270		768			104	55	1.374
SESSO						103	75	1.467
Maschi	4.385	74,8	85	51,3	1,9	88	87	1.617
Femmine	1.475	25,2	80	48,7	5,4	53	92	620
CLASSE DI ETÀ'						10	13	247
Fino a 29 anni	1.090	18,6	30	18,4	2,8	381	330	6.078
30-54 anni	3.140	53,6	86	52,3	2,7	6,3	5,4	100,0
55 anni e oltre	1.630	27,8	48	29,3	3,0			
RIPARTIZIONE GEOGRAFICA						165	199	57
Nord	3.308	56,4	61	37,3	1,9	327	393	171
Centro	1.173	20,0	54	32,5	4,6	489	576	277
Mezzogiorno	1.380	23,5	50	30,3	3,6	615	733	348
TIPOLOGIA DI ORARIO						687	813	445
Tempo pieno	3.888	66,3	78	47,3	2,0	751	871	312
Part time	1.936	33,0	86	52,0	4,4	22	7	753
SETTORE						104	55	1.374
Industria	2.276	38,8	28	16,8	1,2	103	75	1.467
Alloggio e ristorazione	793	13,5	51	30,8	6,4	88	87	1.617
Altri servizi	2.792	47,6	86	52,4	3,1	53	92	620
CLASSE DIMENSIONALE D'IMPRESA						22	7	753
Fino a 15 dip.	2.317	39,5	107	65,0	4,6	104	55	1.374
15-50 dip	1.149	19,6	27	16,6	2,4	103	75	1.467
Oltre 50 dip.	2.349	40,1	29	17,8	1,2	22	7	753
TIPOLOGIA CIG						104	55	1.374
In deroga	1.457	24,9	70	42,7	4,8	103	75	1.467
Fondi solidarietà	1.873	32,0	60	36,6	3,2	88	87	1.617
Ordinaria	2.531	43,2	34	20,7	1,3	88	87	1.617

Fonte: Elaborazioni su dati Inps

Una specifica osservazione sul gruppo di sospesi ad elevata intensità, continuità e durata¹⁸ consente di precisarne il profilo confrontandolo con quello del totale dei cassintegrati (Tavola 6.10): nella composizione dei soggetti a maggior rischio di non rientro al lavoro si registra un'incidenza maggiore di donne (49% contro il 25% sul totale cassintegrati), lavoratori anziani, localizzati al Centro-Sud, part-timers (52% contro il 33% sul totale cassintegrati), occupati nei comparti dei servizi e nelle piccole imprese (65% contro il 40% sul totale cassintegrati), beneficiari di Cassa in deroga (43% contro 25%).

6.3 Rei, Rdc e Rem: evoluzione delle misure contro la povertà nel tempo della pandemia

Alla fine del 2020 si conclude il primo triennio di attivazione di strumenti nazionali - omogenei quindi su tutto il territorio italiano - di contrasto della povertà: nel gennaio 2018 è stato attivato il Rei (Reddito di inserimento) che si è esaurito ad agosto 2020, ad aprile 2019 è stato attivato il Rdc (Reddito di cittadinanza)¹⁹, a maggio 2020 è stato

18 Le marginali differenze di consistenza tra il gruppo analizzato in tav. 6.8 (165 mila) e quello individuato in tav. 6.7 (167 mila) dipendono dal fatto che i dati di tav. 6.8 si estendono anche ai nuovi sospesi a maggio mentre escludono, tra coloro che hanno intervallato mesi di presenza e assenza di Cig, quanti non hanno usufruito della Cig per almeno cinque mesi.

19 I dati di seguito riportati includono sempre anche la Pdc (Pensione di cittadinanza), fatta eccezione ai dati che si riferiscono al solo Reddito di Cittadinanza.

attivato il Rem (Reddito di emergenza). L'attivazione di questi strumenti di contrasto della povertà ha reso evidente sia la loro rilevanza sia profili di problematicità relativi alla concreta identificazione dei beneficiari, all'efficienza dei processi di implementazione e quindi della *governance*²⁰, all'efficacia rispetto all'obiettivo²¹.

Di seguito si presentano alcuni elementi di monitoraggio che possono essere utili a inquadrare l'impatto degli strumenti in analisi, necessariamente prodromici a valutazioni specifiche. In particolare ci si soffermerà: sulla dinamica mensile della popolazione di beneficiari; sull'andamento delle entrate e delle uscite nella/dalla condizione di beneficiari di Rdc; sul confronto tra la composizione della popolazione Rem e la popolazione Rdc.

La dinamica mensile dei nuclei familiari destinatari dei trasferimenti contro la povertà è rappresentata in Figura 6.4. Nella prima fase con il Rei si è arrivati a poco meno di 400 mila nuclei interessati. Con l'avvio del Rdc – e in rapida sostituzione del Rei – la consistenza dei nuclei interessati si è rapidamente innalzata a poco meno di 1 milione di nuclei, quindi la crescita ha proseguito su ritmi progressivamente più modesti, superando di poco nel corso dei mesi del terzo trimestre 2020 quota 1,2 milioni. A ottobre 2020 i nuclei fruitori di Rdc sono diminuiti, a causa della conclusione per la prima coorte dei 18 mesi di fruizione, per risalire poi a novembre, attestandosi a dicembre ancora a quota 1,2 milioni.

I punti rilevanti di flesso (febbraio, ottobre) come i successivi recuperi sono riconducibili a dinamiche intrinseche alla gestione del Rdc. L'intervento del Rem ha determinato un significativo innalzamento della platea che, nei mesi centrali del 2020 ha raggiunto 1,4 milioni di nuclei interessati, arrivando a 1,5 milioni nei mesi di novembre-dicembre. La dimensione media dei nuclei è pari tendenzialmente a 2,3-2,4 componenti per nucleo.

La differenza consistente tra il primo strumento (Rei) e quelli successivi (Rdc e Rem) è nell'importo medio erogato (Figura 6.5): da poco più di 300 euro mensili per nucleo del Rei si è saliti a 500/550 del Rdc e del Rem.

Figura 6.4 Nuclei beneficiari degli strumenti di sostegno al reddito. Anni 2018-2020 (valori assoluti)

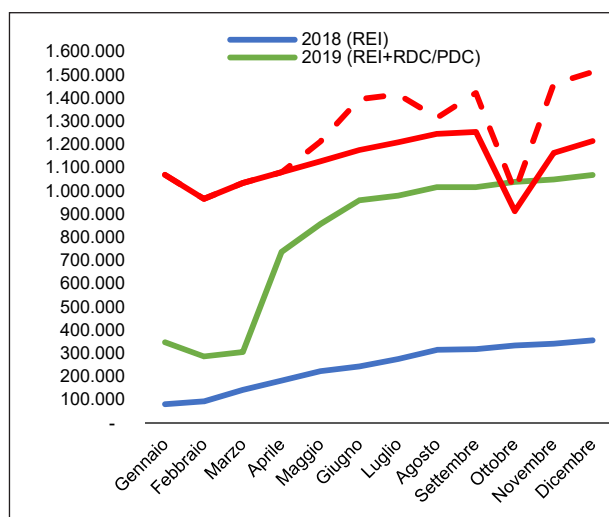
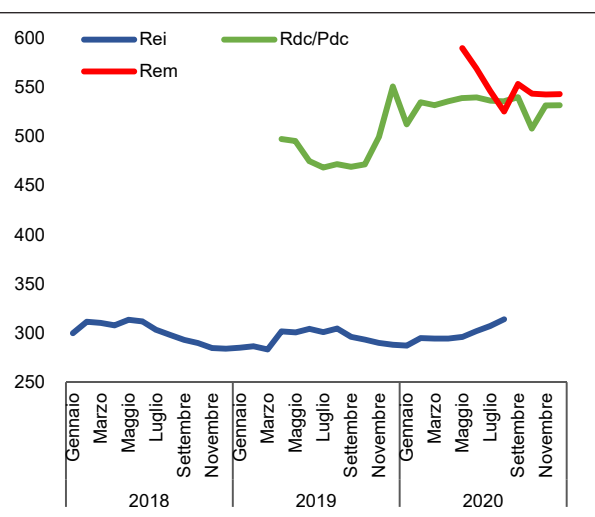


Figura 6.5 Importo medio mensile erogato per nucleo familiare. Anni 2018-2020 (valori assoluti)



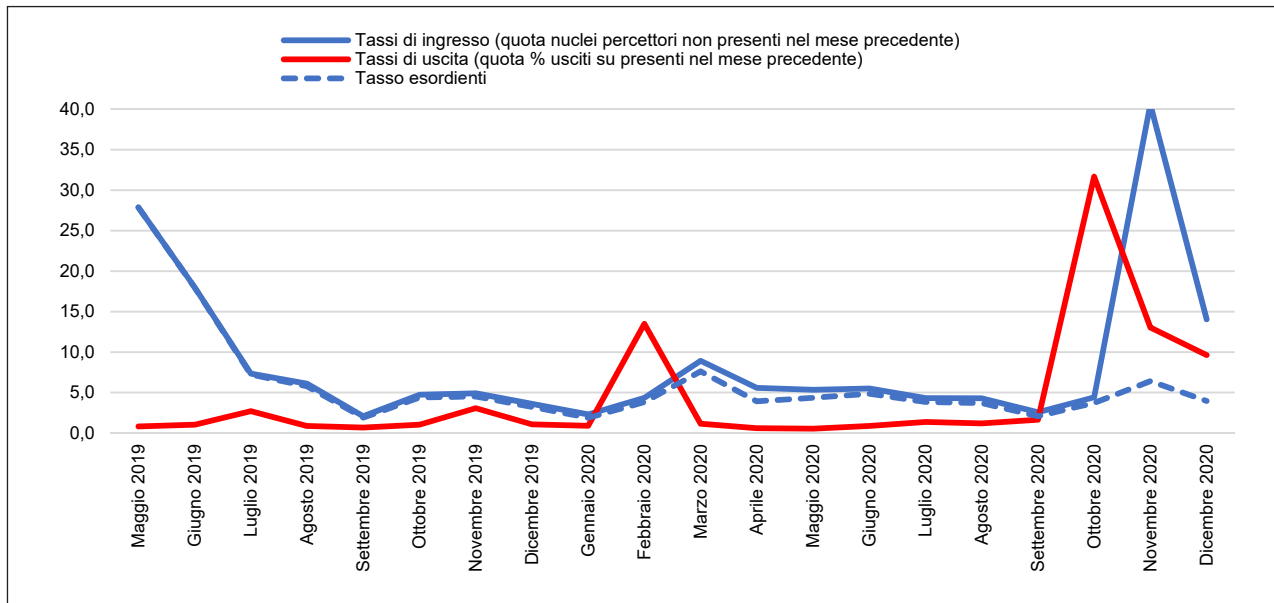
Fonte: elaborazioni su dati Inps

20 La *governance* del Rdc è particolarmente complessa per l'alto numero di amministrazioni coinvolte, nazionali e territoriali, nella gestione: Inps (riceve le domande e provvede alle erogazioni); Ministero del Lavoro (ripartisce i beneficiari tra quanti tenuti al patto per il lavoro, quanti tenuti al patto di inclusione sociale e quanti esonerati); Anpal (raccordo tra Ministero e Regioni per i soggetti tenuti al patto per il lavoro); le Regioni (per il patto per il lavoro) e i Comuni (per il patto di inclusione sociale).

21 Per un'ampia disamina del rapporto tra Rdc e indicatori di povertà e del contributo delle nuove misure alla riduzione della povertà, cfr. Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Reddito di cittadinanza. Rapporto annuale 2020 relativo all'anno 2019, Roma, 1 novembre 2020.

Questione di rilievo è il *turnover* dei nuclei destinatari dei trasferimenti contro la povertà. Escludendo i primissimi mesi di “rodaggio” e di diffusione dell’informazione sulla nuova misura – tutte le istituzioni del *welfare* necessitano di qualche tempo per consolidarsi – il tasso mensile dei nuovi ingressi in Rdc risulta pari al 3-5% (Figura 6.6). Da aprile peraltro risulta in tendenziale diminuzione fino a settembre mentre gli andamenti dell’ultimo trimestre sono condizionati essenzialmente dai reingressi. Fino a ottobre infatti i nuovi ingressi sono determinati quasi completamente da nuclei esordienti (nuovi beneficiari).

Figura 6.6 Tassi di ingresso e uscita RDC/PDC. Maggio 2019-dicembre 2020 (valori percentuali)



Fonte: Elaborazioni su dati Inps

I livelli più elevati dei tassi di ingresso registrati a marzo (9%) e a novembre (40%) sono in relazione con le politiche disegnate. Marzo è il mese in cui si addensano le nuove domande (si tratta infatti di esordienti) basate sulla nuova dichiarazione Isee (annuale), richiesta a tutti i beneficiari: a regime di Rdc consolidato il tasso di ingresso di marzo potrebbe essere interpretato come l’indicatore dei nuovi poveri. Diversa invece è la motivazione alla base dell’elevato tasso di ingresso di novembre: esso riguarda il rilevante volume di reingressi. A settembre infatti sono terminati i 18 mesi di durata massima del Rdc per la prima generazione di beneficiari, quelli “entrati” ad aprile 2019. La norma prevede la possibilità di un secondo ciclo di prestazioni a distanza di un mese e previa la presentazione di una nuova domanda.

I tassi di uscita raggiungono il valore massimo del 3%, con le uniche eccezioni di febbraio e ottobre. L’interruzione di febbraio è determinata dalla necessità – per proseguire nella fruizione del Rdc – di presentare l’aggiornamento della dichiarazione Isee. Ciò comporta che alcuni nuclei, avendo perso i requisiti per accedere al beneficio, non aggiornano la dichiarazione e perciò decadono. Nel mese di ottobre il tasso di uscita è dovuto alla conclusione del periodo di 18 mesi di durata massima, come abbiamo già detto. La specularità tra tassi di uscita di ottobre e tassi di reingresso a novembre attesta la consistenza dei reingressi della medesima popolazione. Questa dinamica si ripropone anche nei mesi successivi, in valori assoluti più o meno consistenti in relazione alla variabile consistenza della generazione di partenza.

La quota di nuclei familiari persistenti nella condizione di beneficiari continuativamente fino al diciottesimo mese è pari a circa il 70% dei nuclei originariamente destinatari del beneficio; il tasso di rein-

gresso – nell'arco dei primi due mesi post pausa – ha sfiorato per la prima generazione di usciti il 90% (Tavola 6.11).

Tavola 6.11 Le prime generazioni di Rdc: nuclei entrati tra aprile e giugno 2019 e situazione a fine 2020 (valori assoluti in migliaia e valori percentuali)

REDDITO DI CITTADINANZA	Aprile 2019	Maggio 2019	Giugno 2019	Totale
TOTALE INGRESSI	571	159	130	860
a. Hanno percepito il RdC per 18 mesi	382	105	94	580
b. Tasso di persistenza	66,9	65,9	72,1	67,5
REINGRESSI				
c. Novembre 2020	297			
d. Dicembre 2020	43	64		
Tasso di reingresso (c+d)/a	89,3	61,0		

Fonte: Elaborazioni su dati Inps

Nel corso del 2020 il legislatore, a causa della pandemia, ha ritenuto opportuno allargare l'accesso ai trasferimenti contro la povertà semplificando e riducendo i requisiti richiesti mantenendo sostanzialmente sul medesimo livello del Rdc l'ammontare mensile del sostegno previsto e prevedendo durate via via aggiustate nel corso dell'anno, oscillanti a consuntivo, dopo i ripetuti interventi legislativi²², tra un massimo di cinque mesi e un minimo di due mesi. Di fatto il Rem ha interessato 422 mila nuclei che hanno percepito mediamente 550 euro al mese. Una quota consistente di questi nuclei (183 mila) ha beneficiato del Rem per cinque mesi, cumulando le proroghe previste dal dl 104 e dal dl 137; un'altra quota consistente (147 mila nuclei) ha beneficiato del Rem per due mesi (Tavola 6.12).

Tavola 6.12 Nuclei percettori di Rem secondo la normativa di attivazione e il numero di mesi di beneficio. Anno 2020 (valori assoluti in migliaia)

Nuclei beneficiari del Rem per legislazione di riferimento					
Normativa	Totale nuclei beneficiari	Nuovi	Già in Rem 1	Già in Rem 2	Già in Rem 1 ma non in Rem 2
Rem 1 (dl 34/2020 art.82)	292				
Rem 2 (dl 104/2020 art.23)	254	70	184		
Rem 3 (dl 137/2020 art.14 c.1 e 2)	333	61		254	19
Nuclei beneficiari del Rem per numero mesi di intervento					
Mesi di fruizione del Rem	Nuclei	Importo medio mensile			
5 mesi	183	559			
4 mesi	19	550			
3 mesi	70	526			
2 mesi	146	542			
1 mese (a)	4	564			
Totale	422	550			

Fonte: Elaborazioni su dati Inps

(a) Il pagamento di una sola mensilità può essere dovuto a ritardi nel completamento dei pagamenti o a revoche delle domande dopo il primo pagamento.

La riduzione della restrittività dei requisiti richiesti ha consentito l'accesso al Rem sia di nuclei familiari nuovi, in precedenza non interessati dalle misure contro la povertà, sia di nuclei che in precedenza avevano già usufruito di Rei o di Rdc²³. La Tavola 6.13 evidenzia che il 24% dei nuclei percettori di Rem erano già stati

²² Il Rem è stato disegnato/aggiustato in tre tornate successive (vedi Appendice normativa).

²³ Poiché i requisiti per accedere al Rem sono diversi da quelli richiesti per accedere al Rdc è difficile valutare in che misura la popolazione Rem è stata "generata" dalla pandemia o dalla ridefinizione dei requisiti di accesso. Sui problemi posti dall'introduzione del Rem (senza modifica del Rdc) cfr. Cnel, *XXII Rapporto. Mercato del lavoro e contrattazione collettiva*, Roma, gennaio 2021 (specificamente il capitolo quinto, "Reddito di cittadinanza e reddito di emergenza: problemi aperti", a cura di G. Gallo e M. Raitano).

in precedenza percettori di Rei (28 mila) e/o di Rdc (89 mila); una modesta frazione (14 mila) era transitata per entrambi gli strumenti cumulando complessivamente una media di 24 mensilità di fruizione.

Tavola 6.13 Nuclei beneficiari di Rem e sovrapposizioni con Rei e Rdc. Anno 2020 (valori assoluti in migliaia e valori percentuali)

PERCETTORI	Totale	Numero medio di mensilità percepite			Totale
		Rem	Rei	Rdc	
Nuclei percettori di Rem, di cui:	422				
già fruitori di Rei	14	4	11		15
già fruitori di Rei e Rdc	14	3	9	12	24
già fruitori di Rdc	75	3		7	10
Quota % di già beneficiari di interventi contro la povertà	24,5				

Fonte: Elaborazioni su dati Inps

Con riferimento ai dati 2020 possiamo confrontare (Tavola 6.14) la composizione della popolazione Rem con quella della popolazione Rdc, distinguendo anche i casi di popolazioni che hanno usufruito di entrambe le misure. L'analisi è condotta sull'insieme dei componenti dei nuclei di percettori del beneficio: complessivamente si tratta di 3,5 milioni di percettori Rdc e poco meno di un milione di percettori di Rem. Al netto delle sovrapposizioni la popolazione interessata da trasferimenti contro la povertà nel 2020 è stata pari a 4,3 milioni di residenti, pari al 7,1% dei residenti complessivi (popolazione Istat al 1 gennaio 2020)²⁴. Tra la popolazione Rem è più elevata la quota di cittadini non comunitari (22% contro il 14% della popolazione Rdc) ed è maggiore la presenza di residenti al Nord (26% contro il 21% del Rdc) e delle classi di età centrali (25-44 anni) (34% contro il 28% del Rdc).

Tavola 6.14 Reddito di Cittadinanza (a) e Reddito di Emergenza (b) per componenti del nucleo familiare per sesso, cittadinanza, area di residenza e classe di età. Anno 2020 (valori assoluti in migliaia e incidenze percentuali) (c)

Caratteristiche	Solo Rdc (2020)	Comp. %	Solo Rem (2020)	Comp. %	Sia Rdc (2020) che Rem (2020)	Comp. %	Totale Rem (2020)	Comp. %	Totale Rdc (2020)	Comp. %
SESSO										
Maschi	1.605	48,5	369	50,0	113	48,6	480	49,7	1.719	48,5
Femmine	1.702	51,5	368	50,0	120	51,4	486	50,3	1.823	51,5
CITTADINANZA										
Comunitaria	2.854	86,3	572	77,6	186	79,8	754	78,1	3.040	85,9
Non comunitaria	454	13,7	165	22,4	47	20,2	212	21,9	501	14,1
AREA DI RESIDENZA										
Nord	705	21,3	193	26,2	59	25,1	250	25,9	764	21,6
Centro	461	13,9	136	18,5	39	16,8	175	18,1	500	14,1
Mezzogiorno	2.142	64,7	408	55,3	136	58,1	540	55,9	2.277	64,3
CLASSE DI ETÀ'										
Fino a 24 anni	1.218	36,8	270	36,6	94	40,2	361	37,4	1.312	37,0
25-34 anni	429	13,0	127	17,3	35	15,1	162	16,8	465	13,1
35-44 anni	507	15,3	129	17,4	38	16,4	166	17,2	545	15,4
45 anni e oltre	1.153	34,9	212	28,7	66	28,4	276	28,6	1.220	34,4
Totale	3.308	100,0	737	100,0	233	100,0	965	100,0	3.541	100,0

Fonte: Elaborazioni su dati Inps

(a) I dati relativi al Rdc si riferiscono ai componenti familiari dei nuclei che hanno percepito almeno una mensilità del beneficio nell'anno 2020.

(b) I dati relativi al Reddito di emergenza si riferiscono ai componenti familiari dei nuclei percettori di almeno una mensilità di Rem.

(c) A seguito degli arrotondamenti alle migliaia, i totali potrebbero non coincidere con la somma dei singoli addendi.

Riferimenti bibliografici

Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro - CNEL. 2021. *XXII Rapporto sul Mercato del lavoro e la contrattazione collettiva*. Roma: CNEL.

Istituto Nazionale di Statistica - Istat. 2021. *I profili strategici e operativi delle imprese italiane nella crisi generata dal COVID-19*. Roma: Istat. <https://www.istat.it/it/archivio/252396>.

Istituto Nazionale della Previdenza Sociale - INPS. 2020. *XIX Rapporto annuale*. Roma: INPS.

Ministero dell'Economia e delle Finanze, Dipartimento Finanze, Direzione Studi e Ricerche Economico Fiscali. 2020. L'impatto del COVID-19 e degli interventi del Governo sulla situazione socio-economica delle famiglie italiane nei primi tre mesi della pandemia. *Analisi economica e Statistica*, Nota N° 3, 19 ottobre 2020.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. 2020. *Reddito di cittadinanza. Rapporto annuale 2020 relativo all'anno 2019*. Roma: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, e Banca d'Italia. 2021. Il mercato del lavoro: dati e analisi. *Le Comunicazioni obbligatorie*, N. 1, gennaio 2021.

Veneto Lavoro, Osservatorio Mercato del Lavoro. 2021. *Il Sestante*. Gennaio 2021

Veneto Lavoro, Osservatorio Mercato del Lavoro. 2020. Il mercato del lavoro veneto nel secondo trimestre 2020. *La bussola*. Agosto 2020.

CAPITOLO 7¹

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

I dati sugli infortuni sul lavoro e le malattie professionali analizzati in questo capitolo seguono temporalmente quelli già presentati nella Relazione annuale 2019 dell'Inail del 14 luglio 2020; se ne differenziano per l'esclusione degli infortuni occorsi a studenti e casalinghe (per il contesto specificatamente "lavorativo" del presente Rapporto) e per l'aggiornamento della data di rilevazione dei dati (31 ottobre 2020 anziché 30 aprile 2020) a maggior consolidamento delle informazioni.

Nel 2019 sono stati denunciati 561 mila infortuni sul lavoro in lieve flessione rispetto al 2018 (-0,3%). Se il confronto con il 2015 (anno contraddistinto per un calo particolarmente significativo degli infortuni) fa rilevare un aumento dell'1,1%, il 2019 conferma comunque, dopo già il 2018, la ripresa di un trend in decremento, ormai in atto da circa un ventennio. Gli infortuni riconosciuti sul lavoro per il 2019 sono stati oltre 369 mila, di cui più del 21% "fuori dell'azienda" (cioè "in occasione di lavoro con mezzo di trasporto coinvolto" e "in itinere").

I casi mortali denunciati per infortunio sul lavoro e avvenuti nel 2019 sono stati 1.179, 85 in meno rispetto al 2018 e 122 in meno rispetto al 2015. I casi accertati positivamente sono stati 677 (di cui 389, pari a oltre il 57%, "fuori dell'azienda").

Nel periodo 2015-2019 si osserva una riduzione dell'incidenza delle denunce di infortunio sul numero degli occupati: per il totale degli infortuni si è passati dalle 27,0 denunce ogni 1.000 lavoratori del 2015 alle 26,2 del 2019; per i casi mortali, caratterizzati da maggiore variabilità, l'incidenza nel 2019 si ripositiona sui livelli del 2017 (5,5 denunce mortali ogni 100.000 lavoratori) ai minimi del quinquennio osservato. Sempre rispetto all'andamento occupazionale, gli infortuni in occasione di lavoro risultano in calo nel quinquennio, viceversa quelli in itinere in contenuto aumento; andamento altalenante per i casi mortali, con il 2019 in calo per entrambe le modalità di accadimento.

I primi nove mesi del 2020 evidenziano un quadro infortunistico fortemente in calo rispetto al pari periodo dell'anno precedente (-15,8%), indotto dalla pandemia da nuovo coronavirus che ha ridimensionato l'esposizione al rischio di infortunio di molti lavoratori a seguito della sospensione di alcune attività lavorative e il rallentamento di altre, per le politiche di arginamento del contagio. Ma se da una parte i *lockdown* e lo *smart working* hanno agito da calmieri sugli infortuni sul lavoro, la pandemia ha creato anche una nuova generazione di infortuni, quelli da contagio da *COVID-19*, tutelati dall'Inail se correlati al lavoro, che hanno in parte compensato la riduzione delle denunce tradizionali in complesso e, per l'importante letalità dell'evento, aggravato il confronto del numero di denunce mortali rispetto ai primi nove mesi del 2019 (+18,6%).

Nel 2019 sono state denunciate 61.195 malattie professionali, in aumento sia rispetto all'anno precedente (+2,9%) sia al 2015 (+3,9%). Nello stesso anno le malattie riconosciute positivamente sono state oltre 24 mila; circa sette su dieci interessano il sistema osteomuscolare. A dato consolidato ogni anno, a prescindere dalla data di denuncia, sono mediamente 1.500 i lavoratori deceduti con riconoscimento di malattia da lavoro, uno su quattro ha più di 75 anni. I dati relativi ai primi nove mesi del 2020 registrano una forte flessione del numero di denunce (poco meno del 30%), conseguenza dell'epidemia da *SARS-CoV-2* che ha influito sia per la sospensione temporanea o la chiusura nel corso dell'anno di molte attività economiche, sia per la difficoltà oggettiva dei lavoratori di effettuare di denuncia di malattia.

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

2 I dati del presente capitolo, con rilevazione al 31 ottobre 2020, sono di fonte Inail – Open Data e Banca Dati Statistica. Per ulteriori approfondimenti si segnala che sul sito istituzionale dell'Inail, nella sezione Dati e Statistiche sono presenti le banche dati tematiche e gli Open Data e, nell'area Comunicazione, sono disponibili Comunicati mensili e Bollettini trimestrali sull'andamento infortunistico dell'anno in corso di fonte "Open Data - tabelle con cadenza mensile".

7.1 Gli infortuni sul lavoro

7.1.1 L'andamento degli infortuni sul lavoro nel quinquennio 2015-2019

Le denunce di infortuni sul lavoro³ accaduti nel 2019 sono state 561.190 (oltre 1.500 al giorno), in lieve flessione rispetto al 2018 (1.750 denunce in meno, pari al -0,3%) (Tavola 7.1). Nel quinquennio osservato, l'incremento dell'1,1% rispetto al 2015 è da leggersi anche alla luce della sensibile contrazione del fenomeno che aveva interessato proprio il 2015 rispetto ai precedenti anni e dell'introduzione, a partire da ottobre 2017, delle "comunicazioni obbligatorie di infortunio"⁴; dai primi anni 2000, quando erano oltre 1 milione, le denunce di infortunio si sono ridotte di quasi la metà.

Tavola 7.1 Denunce di infortunio sul lavoro e accertamenti positivi per anno di accadimento. Anni 2015-2019
(valori assoluti all'unità e variazioni percentuali)

INFORTUNI	2015	2016	2017	2018	2019	Variazione % 2019-2018	Variazione % 2019-2015
Denunce totali	555.288	560.899	566.005	562.940	561.190	-0,3	1,1
Var. annuali %		1,0	0,9	-0,5	-0,3		
Di cui, accertate positivamente	379.882	383.646	383.290	375.547	369.290	-1,7	-2,8
Var. annuali %		1,0	-0,1	-2,0	-1,7		
Di cui con esito mortale	1.301	1.159	1.163	1.264	1.179	-6,7	-9,4
Var. annuali %		-10,9	0,3	8,7	-6,7		
Di cui, accertate positivamente	781	696	687	765	677	-11,5	-13,3
Var. annuali %		-10,9	-1,3	11,4	-11,5		

Fonte: Elaborazione su dati Open Data Inail rilevati al 31/10/2020 - sezioni A-T Ateco 2007, esclusi marittimi; al netto di studenti e casalinghe

Le denunce di infortunio con esito mortale nel 2019 sono state 1.179 (più di 3 al giorno), 85 in meno (-6,7%) rispetto al 2018 (1.264 decessi), anno però funestato da un elevato numero di incidenti "plurimi" (causanti la morte di due o più lavoratori nello stesso evento); tra tutti si ricorda il crollo del ponte Morandi a Genova con 15 vittime registrate. Nel quinquennio, il calo è stato del 9,4% rispetto al 2015 (122 denunce mortali in meno rispetto alle 1.301 di allora), anno che, come il 2018, si è contraddistinto per gli incidenti "plurimi" gravissimi (due nella pirotecnia, 4 vittime a Giugliano in Campania e 10 in una fabbrica di Modugno alle porte di Bari). In generale, la serie storica delle denunce mortali è caratterizzata da una maggiore variabilità rispetto a quella degli infortuni non mortali: la minor consistenza numerica espone tale casistica a maggiori fluttuazioni su cui incide anche il rischio da circolazione stradale (causa di metà dei decessi sul lavoro) ed effetti "punta" per incidenti plurimi.

Alla data di rilevazione del 31 ottobre 2020⁵ gli infortuni riconosciuti sul lavoro per il 2019 sono stati 369 mila, di cui 677 mortali.

7.1.2 Le modalità di accadimento

Dei 561 mila infortuni denunciati nel 2019, 458 mila (l'82%) sono avvenuti in occasione di lavoro, in maggior parte senza un mezzo di trasporto coinvolto, con i restanti 103 mila (il 18% del totale) "in itinere" (avvenuti nel percorso di andata e ritorno dal luogo di lavoro), prevalentemente per incidente stradale (Tavola 7.2). Dei

3 Per questo Rapporto il dato è calcolato al netto degli infortuni occorsi a studenti, casalinghe e marittimi.

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

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

1.179 casi mortali, la quota delle denunce in itinere sale al 27% (324 denunce); 855 i decessi denunciati in occasione di lavoro (73%). Qualificando come “fuori azienda” la somma degli infortuni in occasione di lavoro con mezzo di trasporto coinvolto e di tutti quelli in itinere, si può constatare dalla loro incidenza come un infortunio denunciato su cinque in generale e quasi la metà dei decessi sul lavoro risulti di fatto correlata al rischio da circolazione stradale.

Per il quinquennio osservato, l'incremento dell'1,1% rispetto alle 555 mila denunce del 2015 è da attribuire interamente alla casistica in itinere (+10,4%), in continua crescita nel periodo (superando i 100 mila casi annui già dal 2017), mentre i casi in occasione di lavoro si sono ridotti dello 0,8%.

Le 85 denunce in meno degli infortuni mortali del 2019 rispetto al 2018 (-6,7%) hanno riguardato sia i casi in occasione di lavoro (43 casi in meno, -4,8%) che quelli in itinere (42 in meno, -11,5%), mentre rispetto al 2015 sono solo gli infortuni in occasione di lavoro a far registrare un calo (124 denunce in meno, -12,7%) con quelli in itinere che superano, anche se di poco, il dato di cinque anni prima (2 denunce in più).

Tavola 7.2 Denunce di infortunio sul lavoro per modalità e anno di accadimento. Anni 2015-2019 (valori assoluti all'unità e variazioni percentuali)

MODALITA'	2015	2016	2017	2018	2019	Variazione % 2019-2018	Variazione % 2019-2015
Infortuni in complesso, di cui:	555.288	560.899	566.005	562.940	561.190	-0,3	1,1
In occasione di lavoro	461.673	464.310	465.342	461.280	457.811	-0,8	-0,8
- con mezzo di trasp. coinvolto	20.763	20.680	20.922	20.452	18.890	-7,6	-9,0
- senza mezzo di trasp. coinvolto	440.910	443.630	444.420	440.828	438.921	-0,4	-0,5
In itinere	93.615	96.589	100.663	101.660	103.379	1,7	10,4
- con mezzo di trasp. coinvolto	69.536	71.473	71.639	73.280	72.761	-0,7	4,6
- senza mezzo di trasp. coinvolto	24.079	25.116	29.024	28.380	30.618	7,9	27,2
Di cui con esito mortale:	1.301	1.159	1.163	1.264	1.179	-6,7	-9,4
In occasione di lavoro	979	865	851	898	855	-4,8	-12,7
- con mezzo di trasp. coinvolto	242	220	239	260	226	-13,1	-6,6
- senza mezzo di trasp. coinvolto	737	645	612	638	629	-1,4	-14,7
In itinere	322	294	312	366	324	-11,5	0,6
- con mezzo di trasp. coinvolto	289	254	262	328	267	-18,6	-7,6
- senza mezzo di trasp. coinvolto	33	40	50	38	57	50,0	72,7

Fonte: Elaborazione su dati Open Data Inail rilevati al 31/10/2020 - sezioni A-T Ateco 2007, esclusi marittimi; al netto di studenti e casalinghe

7.1.3 Il territorio di accadimento

Nel 2019, come negli anni precedenti, il 61% dei 561 mila infortuni denunciati è avvenuto al Nord, in particolare il 32,2% nel Nord-est e il 28,8% nel Nord-ovest. Seguono il Centro (19,9%), il Sud (12,7%) e le Isole (6,4%), in linea con la distribuzione dei lavoratori assicurati nelle varie ripartizioni territoriali (Tavola 7.3). Al leggero calo nazionale delle denunce del 2019 rispetto al 2018 (-0,3%) non hanno contribuito il Centro (+0,5%) e le Isole (+0,1%). In termini assoluti, le regioni più colpite nel 2019 sono, come di consueto, quelle con maggiore occupazione: Lombardia (102 mila denunce), Emilia Romagna (76 mila) e Veneto (69 mila), regione quest'ultima che, a differenza delle altre due, presenta un incremento di denunce (+0,6%).

In termini di denunce mortali (1.179 nel 2019), nel Nord l'incidenza si riduce a meno della metà dei casi (48,9%): il 26,3% al Nord-ovest e 22,6% al Nord-est. Se il Centro conferma la quota registrata nei casi in complesso (19,9%), a crescere è invece l'incidenza sul dato nazionale del Sud (22,1%) e delle Isole (9,1%). La diminuzione di 85 casi rispetto al 2018 è da attribuire al Sud, al Nord-ovest e al Nord-est (rispettivamente -37, -31 e -27 casi), mentre si rilevano 9 casi in più nelle Isole e 1 al Centro. In valore assoluto, le denunce mortali del 2019 hanno interessato soprattutto la Lombardia (184), l'Emilia Romagna (114), il Lazio (109) e il Veneto (102).

Tavola 7.3 Denunce di infortunio sul lavoro per regione, ripartizione geografica e anno di accadimento. Anni 2015-2019 (valori assoluti all'unità e variazioni percentuali)

REGIONE / RIPARTIZIONE GEOGRAFICA	2015		2016		2017		2018		2019		Variazione % 2019-2018		Variazione % 2019-2015	
	In complesso	di cui mortali	In complesso	di cui mortali	In complesso	di cui mortali	In complesso	di cui mortali	In complesso	di cui mortali	In complesso	di cui mortali	In complesso	di cui mortali
Piemonte	40.285	89	40.241	85	40.622	89	40.079	107	39.952	100	-0,3	-6,5	-0,8	12,4
Valle D'Aosta	1.436	-	1.402	-	1.411	3	1.313	1	1.255	1	-4,4	0,0	-12,6	-
Lombardia	100.060	177	100.421	136	103.021	152	102.161	187	102.056	184	-0,1	-1,6	2,0	4,0
Liguria	19.394	26	19.337	24	18.855	40	18.476	46	18.568	25	0,5	-45,7	-4,3	-3,8
Prov. Aut. di Bolzano/Bozen	13.152	14	13.224	10	13.557	12	14.085	9	14.246	20	1,1	122,2	8,3	42,9
Prov. Aut. di Trento	6.694	13	7.117	12	7.421	7	7.262	7	7.190	13	-1,0	85,7	7,4	0,0
Veneto	64.997	126	66.520	126	67.017	102	68.253	124	68.648	102	0,6	-17,7	5,6	-19,0
Friuli-Venezia Giulia	14.093	22	14.506	22	14.655	31	14.959	29	14.566	17	-2,6	-41,4	3,4	-22,7
Emilia-Romagna	75.500	108	75.772	139	77.609	126	77.451	124	76.014	114	-1,9	-8,1	0,7	5,6
Toscana	46.567	125	46.018	74	45.493	78	44.828	88	44.970	73	0,3	-17,0	-3,4	-41,6
Umbria	9.514	29	9.697	22	9.111	16	8.894	20	9.058	19	1,8	-5,0	-4,8	-34,5
Marche	16.881	46	16.578	40	16.876	37	16.636	23	16.862	34	1,4	47,8	-0,1	-26,1
Lazio	39.798	121	40.478	112	41.317	106	40.428	103	40.450	109	0,1	5,8	1,6	-9,9
Abruzzo	13.019	37	12.830	32	12.674	56	12.164	30	11.737	32	-3,5	6,7	-9,8	-13,5
Molise	1.906	15	1.960	10	1.674	12	1.733	14	1.607	12	-7,3	-14,3	-15,7	-20,0
Campania	17.635	115	18.226	84	18.728	73	19.173	103	19.255	91	0,4	-11,7	9,2	-20,9
Puglia	25.605	83	26.967	83	26.571	75	26.662	78	26.435	74	-0,9	-5,1	3,2	-10,8
Basilicata	3.929	13	4.079	17	4.000	14	3.962	23	4.028	20	1,7	-13,0	2,5	53,8
Calabria	8.917	31	8.536	26	8.792	26	8.549	50	8.398	32	-1,8	-36,0	-5,8	3,2
Sicilia	24.436	86	25.396	78	24.747	83	24.162	75	23.825	87	-1,4	16,0	-2,5	1,2
Sardegna	11.470	25	11.594	27	11.854	25	11.710	23	12.070	20	3,1	-13,0	5,2	-20,0
ITALIA	555.288	1.301	560.899	1.159	566.005	1.163	562.940	1.264	561.190	1.179	-0,3	-6,7	1,1	-9,4
Nord-ovest	161.175	292	161.401	245	163.909	284	162.029	341	161.831	310	-0,1	-9,1	0,4	6,2
Nord-est	174.436	283	177.139	309	180.259	278	182.010	293	180.664	266	-0,7	-9,2	3,6	-6,0
Centro	112.760	321	112.771	248	112.797	237	110.786	234	111.340	235	0,5	0,4	-1,3	-26,8
Sud	71.011	294	72.598	252	72.439	256	72.243	298	71.460	261	-1,1	-12,4	0,6	-11,2
Isole	35.906	111	36.990	105	36.601	108	35.872	98	35.895	107	0,1	9,2	0,0	-3,6

Fonte: Elaborazione su dati Open Data Inail rilevati al 31/10/2020 - sezioni A-T Ateco 2007, esclusi marittimi; al netto di studenti e casalinghe

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

Nel 2019, sono state 195 mila le denunce femminili: un infortunio su tre. Il dato femminile ricalca all'unità quello dell'anno precedente e pertanto il calo dello 0,3% rispetto al 2018 è da attribuire alle sole denunce maschili (366.362, - 0,5%). Delle 1.179 denunce mortali del 2019 (-6,7% rispetto al 2018), 1.084 sono maschili e 95 femminili (pari all'8% del totale) con una diminuzione rispetto all'anno precedente maggiore per le donne (-18,1%) che per gli uomini (-5,6%). La prima causa di decesso per le donne resta l'infortunio in itinere⁶: il rischio strada, infatti, ha un'incidenza maggiore rispetto agli uomini, sui quali pesa invece la maggior presenza in attività lavorative fisicamente più gravose e pericolose (come nelle costruzioni, metallurgia, ecc.). L'età media degli infortunati è di 43 anni (45 per le donne e 42 per gli uomini) salendo nei casi mortali a 49 anni (47 per le donne, 49 per gli uomini).

Rispetto al paese di nascita dell'infortunato, nel 2019 il 19% (era il 16% nel 2015) delle denunce complessive (105 mila su 561 mila) ha interessato lavoratori nati all'estero (media del 21% tra gli uomini e del 15% tra le donne). Gli esiti mortali occorsi a lavoratori nati all'estero sono stati 223, anche in questo caso il 19% del

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

totale (era il 15% nel 2015). Le comunità straniere più colpite, sia in complesso che con esito mortale, sono quelle nate in Romania, Marocco e Albania.

Tavola 7.4 Denunce di infortunio sul lavoro per genere, classe d'età, paese di nascita e anno di accadimento. Anni 2015-2019 (valori assoluti all'unità e variazioni percentuali)

	2015		2016		2017		2018		2019		Variazione % 2019-2018		Variazione % 2019-2015	
	In complesso	di cui mortali	In complesso	di cui mortali	In complesso	di cui mortali	In complesso	di cui mortali	In complesso	di cui mortali	In complesso	di cui mortali	In complesso	di cui mortali
SESSO														
Maschi	363.144	1.185	365.700	1.055	367.876	1.051	368.112	1.148	366.362	1.084	-0,5	-5,6	0,9	-8,5
Femmine	192.144	116	195.199	104	198.129	112	194.828	116	194.828	95	0,0	-18,1	1,4	-18,1
CLASSE DI ETÀ														
Fino a 34 anni	142.615	185	144.858	182	148.087	177	152.643	216	155.053	193	1,6	-10,6	8,7	4,3
da 35 a 49 anni	230.446	440	226.351	320	221.675	377	212.740	358	205.729	361	-3,3	0,8	-10,7	-18,0
da 50 a 64 anni	170.980	561	178.425	558	184.177	517	184.968	595	187.196	540	1,2	-9,2	9,5	-3,7
65 anni e oltre	11.247	115	11.265	99	12.066	92	12.589	95	13.212	85	4,9	-10,5	17,5	-26,1
PAESE DI NASCITA														
Italia	467.932	1.101	469.377	978	470.757	970	461.823	1.049	456.653	956	-1,1	-8,9	-2,4	-13,2
Altri Paesi, di cui:	87.356	200	91.522	181	95.248	193	101.117	215	104.537	223	3,4	3,7	19,7	11,5
Romania	14.423	51	14.767	39	15.356	38	15.568	44	15.342	40	-1,5	-9,1	6,4	-21,6
Marocco	10.537	17	10.998	14	11.457	23	12.311	15	12.544	19	1,9	26,7	19,0	11,8
Albania	8.557	22	9.211	23	9.611	19	10.433	20	10.859	32	4,1	60,0	26,9	45,5
Totale	555.288	1.301	560.899	1.159	566.005	1.163	562.940	1.264	561.190	1.179	-0,3	-6,7	1,1	-9,4

Fonte: Elaborazione su dati Open Data Inail rilevati al 31/10/2020 - sezioni A-T Ateco 2007, esclusi marittimi; al netto di studenti e casalinghe

7.1.5 Le gestioni assicurative e i principali settori di attività economica

Le principali gestioni assicurative Inail sono l'industria e servizi, l'agricoltura e per conto dello Stato (di seguito conto Stato): la prima è la più grande sia per numero di aziende che di assicurati, di conseguenza concentra, anche nel 2019, l'89% delle denunce di infortunio in complesso, seguita dall'agricoltura con il 6% e dal conto Stato (nell'accezione dei soli dipendenti) con il 5% (Tavola 7.5). Al lieve calo delle denunce (-0,3%) tra il 2019 e il 2018 hanno contribuito sia l'industria e servizi (-0,3%) che l'agricoltura (-1,9%), con il conto Stato in leggero aumento (+0,5%).

Tavola 7.5 Denunce di infortunio sul lavoro per gestione assicurativa Inail, attività economica, modalità e anno di accadimento. Anni 2015-2019 (valori assoluti all'unità)

GESTIONE ASSICURATIVA	2015		2016		2017		2018		2019	
	In complesso	di cui mortali	In complesso	di cui mortali	In complesso	di cui mortali	In complesso	di cui mortali	In complesso	di cui mortali
Agricoltura	38.013	168	36.200	147	34.419	161	33.692	149	33.050	165
In occasione di lavoro	36.660	151	34.810	129	32.996	138	32.104	115	31.379	138
In itinere	1.353	17	1.390	18	1.423	23	1.588	34	1.671	27
Industria e servizi	488.780	1.102	495.564	975	501.597	972	500.407	1.097	499.141	998
In occasione di lavoro, di cui:	405.177	815	409.225	717	411.708	697	409.484	777	406.836	713
Attività manifatturiere	77.899	163	77.711	122	79.884	120	83.723	114	80.115	131
Costruzioni	37.029	183	36.107	158	35.309	128	34.719	155	33.755	131
Commercio	38.136	72	38.805	67	38.352	73	38.303	57	37.292	55
Trasporto e magazzinaggio	35.643	117	36.543	114	36.613	115	34.977	126	33.397	95
Servizi di alloggio e di ristorazione	20.293	32	21.540	34	21.486	34	20.672	34	19.964	33
Sanità e assistenza sociale	33.473	14	30.647	12	30.109	18	28.220	13	28.468	8
In itinere	83.603	287	86.339	258	89.889	275	90.923	320	92.305	285
Per conto dello Stato - Dipendenti	28.495	31	29.135	37	29.989	30	28.841	18	28.999	16
In occasione di lavoro	19.836	13	20.275	19	20.638	16	19.692	6	19.596	4
In itinere	8.659	18	8.860	18	9.351	14	9.149	12	9.403	12
Totale	555.288	1.301	560.899	1.159	566.005	1.163	562.940	1.264	561.190	1.179
In occasione di lavoro	461.673	979	464.310	865	465.342	851	461.280	898	457.811	855
In itinere	93.615	322	96.589	294	100.663	312	101.660	366	103.379	324

Fonte: Elaborazione su dati Open Data Inail rilevati al 31/10/2020 - sezioni A-T Ateco 2007, esclusi marittimi; al netto di studenti e casalinghe

Anche i 1.179 decessi del 2019 sono concentrati per l'85% (998 denunce) nell'industria e servizi, il 14% (165) in agricoltura e l'1% (16) nel conto Stato. Le 85 denunce in meno rispetto al 2018 sono il saldo del sensibile decremento registrato nell'industria e servizi (99 denunce in meno) e nel conto Stato (2 in meno) e, viceversa, dell'aumento in agricoltura (16 denunce in più).

Limitando l'analisi alla gestione assicurativa industria e servizi, e in particolare ai casi in occasione di lavoro⁷, è utile analizzare i dati per settore di attività economica secondo la classificazione Ateco 2007, adottata dall'Istat⁸. Nel 2019, dei soli casi codificati (al netto di quelli indeterminati), il 57% delle denunce totali si è concentrato nei settori dei servizi: in particolare nel commercio (37 mila denunce di infortunio in occasione di lavoro), nel trasporto e magazzinaggio (33 mila), nella sanità e assistenza sociale (28 mila) e nelle attività di alloggio e ristorazione (20 mila). Il restante 43% è nell'industria, in particolare nel settore manifatturiero (80 mila denunce) e in quello delle costruzioni, tradizionalmente particolarmente esposto al rischio di infortuni, con quasi 34 mila casi. Quasi tutti i settori, seppur con diversa intensità, risultano in calo rispetto al 2018. Andamento più altalenante si registra nei casi mortali, soggetti a maggiori fluttuazioni per la consistenza numerica relativamente contenuta; in generale il calo degli infortuni mortali in occasione di lavoro (64 in meno rispetto al 2018) riguarda le attività dei servizi, con le sole costruzioni – tra quelle industriali – a far registrare una diminuzione. Il settore delle costruzioni si conferma, anche nel 2019, come quello col maggior numero di denunce mortali (131) insieme al manifatturiero (ma rispetto al 2018, il primo diminuisce di 24 casi e il secondo, viceversa, si incrementa di 17), seguiti dal trasporto e magazzinaggio (95), distintosi per il maggior decremento in valore assoluto (31 casi in meno codificati).

7.1.6 L'incidenza infortunistica

Una misura del rischio infortunistico è fornita dal rapporto degli infortuni sul lavoro con la base occupazionale, valutando il fenomeno in termini relativi anziché assoluti.

Per il periodo di osservazione sono state considerate le denunce di infortunio sul lavoro (in complesso e con esito mortale) sugli occupati Istat della Rilevazione sulle forze di lavoro (Rfl) armonizzati rispetto ai soggetti assicurati all'Inail. Inoltre, per tener conto della diversa probabilità di rischio infortunistico, gli occupati sono stati ponderati per il numero di ore settimanali lavorate in relazione all'orario standard a tempo pieno⁹. A partire da queste informazioni sono stati calcolati i tassi annui di incidenza grezzi e i numeri indice con base 2015 pari a 100, sia per gli infortuni in complesso sia per i casi mortali denunciati.

Nel periodo 2015-2019 si rileva una riduzione del rischio per gli infortuni in complesso (passati da 27,0 denunce ogni 1.000 lavoratori nel 2015 a 26,2 nel 2019), confermata anche per la modalità di accadimento in occasione di lavoro (da 22,5 a 21,4), mentre per quella in itinere si registra un contenuto aumento (da 4,6 a 4,8), con andamenti graficamente apprezzabili nei numeri indice (base 2015=100) di Figura 7.1. Sugli infortuni in itinere, occorre ricordare che agiscono fattori anche esterni al rischio strettamente lavorativo quali ad esempio la qualità delle strade, la vetustà dei veicoli di trasporto (privato e pubblico), meteo, ecc.

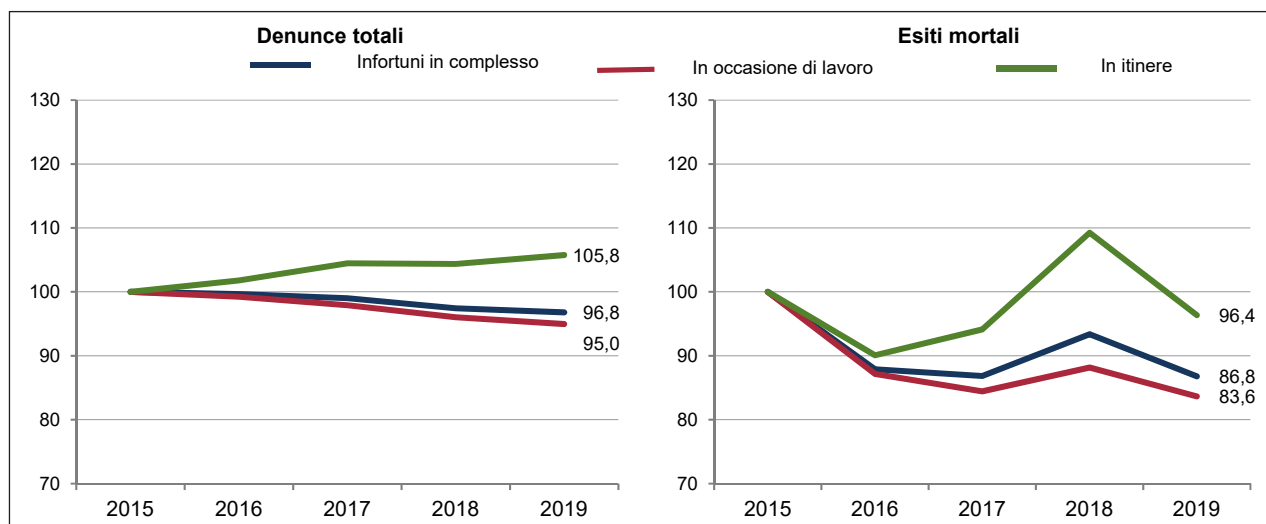
7 Il rischio in itinere è in qualche misura trasversale ai vari settori di attività economica e quindi poco significativo in questo contesto.

8 Va precisato che l'interpretazione dei dati per tale codifica, soggetti a consolidamenti annuali, richiede cautele nei confronti temporali, essendo l'ultimo anno della serie analizzata caratterizzato da un numero leggermente maggiore di casi denunciati ancora non codificati rispetto agli anni precedenti.

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

Nei casi mortali, i tassi di incidenza mostrano un andamento altalenante nel periodo, caratterizzato da variazioni significative per la consistenza numerica, sensibile anche ad eventi eccezionali che, occasionalmente, coinvolgono contemporaneamente un numero anche elevato di lavoratori. Il 2019 con 5,5 denunce mortali ogni 100.000 occupati, si ripositiona sui livelli del 2017 e comunque al di sotto del 5,9 del 2018 e soprattutto del 6,3 del 2015, anni entrambi contrassegnati da un incremento dei decessi; la flessione ha riguardato sia i casi in occasione di lavoro (nel 2019, 4,0 denunce mortali ogni 100.000 occupati) che quelli in itinere (1,5).

Figura 7.1 Numeri indice dei tassi di incidenza infortunistica per modalità di accadimento (base 2015=100)

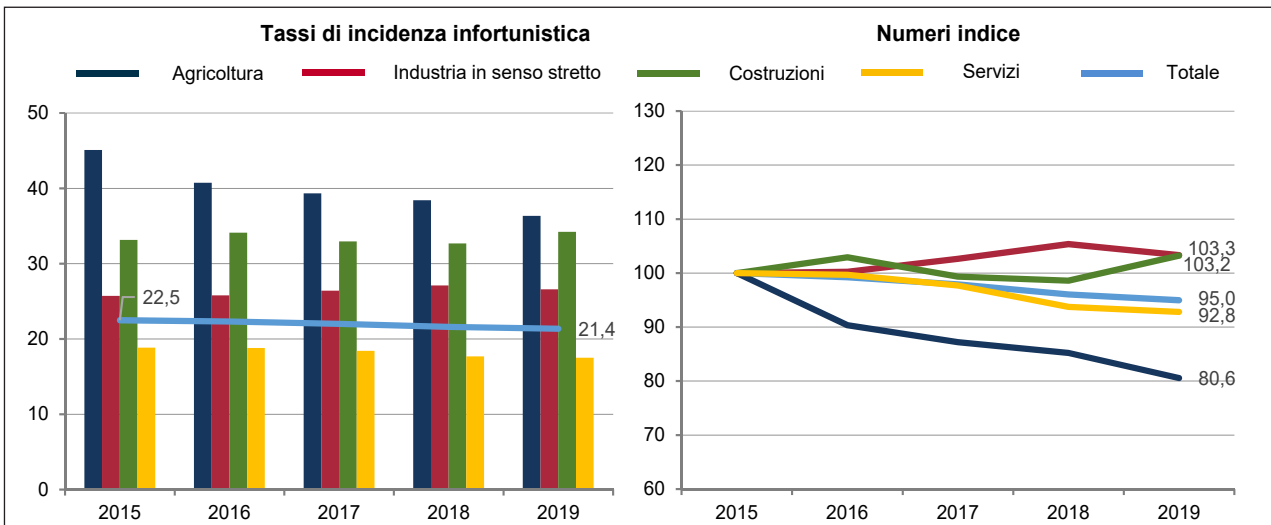


Fonte: Elaborazione su dati Inail e Istat

Per attività economica (nei quattro macro aggregati agricoltura, industria in senso stretto, costruzioni e servizi), focalizzando l'attenzione all'occasione di lavoro, i tassi di incidenza per gli infortuni in complesso confermano, nel quinquennio osservato, un andamento decrescente passando dalle 22,5 denunce di infortunio ogni 1.000 lavoratori del 2015 alle 21,4 del 2019 (Figura 7.2). L'agricoltura presenta, anche nel 2019, il livello di rischio infortunistico più elevato (36,3 denunce ogni 1.000 lavoratori), seguita dalle costruzioni (34,2), dalle attività dell'industria in senso stretto (26,6) e infine da quelle dei servizi (17,5). In termini di andamento del rischio, l'industria in senso stretto, dopo quattro anni in aumento, nel 2019 ha mostrato un'inversione di tendenza, mentre le costruzioni evidenziano un accentuarsi del rischio proprio nel 2019; l'agricoltura è l'attività con la maggior riduzione rilevata (era 45,1 nel 2015). Per gli esiti mortali denunciati, nello stesso periodo i tassi di incidenza rimangono, nel complesso delle attività, stabili e intorno ai 4 decessi ogni 100.000 lavoratori, ma il rischio di morire durante il lavoro in agricoltura e nelle costruzioni è triplo rispetto a quello medio.

Un analogo indicatore per professione svolta (aggregata per Classe della codifica Istat-CP2011), calcolato nell'intero quinquennio sulle denunce di infortunio in occasione di lavoro, rileva che nelle prime posizioni della graduatoria di rischio si trovano allevatori e agricoltori, artigiani e operai specializzati nelle pulizie e nell'industria dello spettacolo, il personale non qualificato nella manifattura, delle costruzioni, delle miniere-cave, e nei servizi di istruzione e sanitari. Per i casi mortali, sempre in termini relativi, i più esposti sono gli operai forestali specializzati e ancora il personale non qualificato delle miniere-cave, delle costruzioni e gli allevatori-agricoltori.

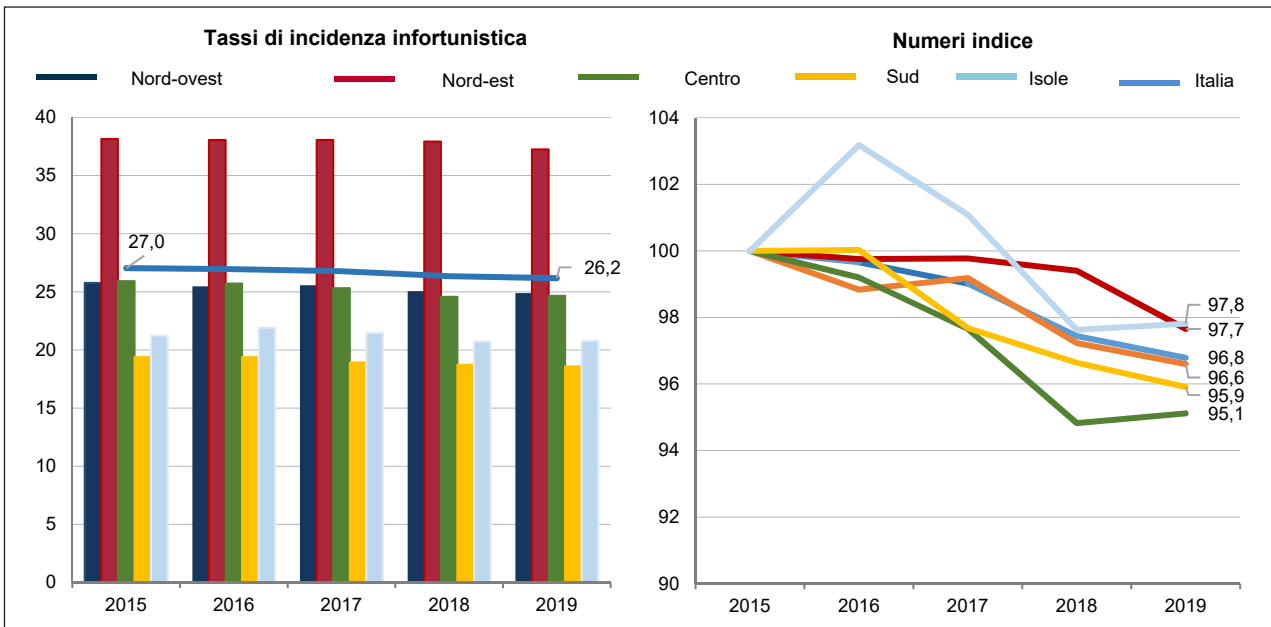
Figura 7.2 Tassi di incidenza infortunistica in occasione di lavoro (per 1.000 lavoratori) e numeri indice (base 2015=100) per attività economica. Anni 2015-2019



Fonte: Elaborazione su dati Inail e Istat

Per territorio, si osserva che il rischio infortunistico, riferito al complesso delle denunce, nel quinquennio decresce in tutte le ripartizioni (Figura 7.3). Il Nord-est detiene il tasso di incidenza infortunistica più elevato (nel 2019, 37,3 denunce per 1.000 occupati), seguito dal Nord-ovest (24,9), dal Centro (24,6) e dalle Isole (20,8), con i livelli di rischio più bassi al Sud (18,6).

Figura 7.3 Tassi di incidenza infortunistica (per 1.000 lavoratori) e numeri indice (base 2015=100) per ripartizione geografica. Anni 2015-2019

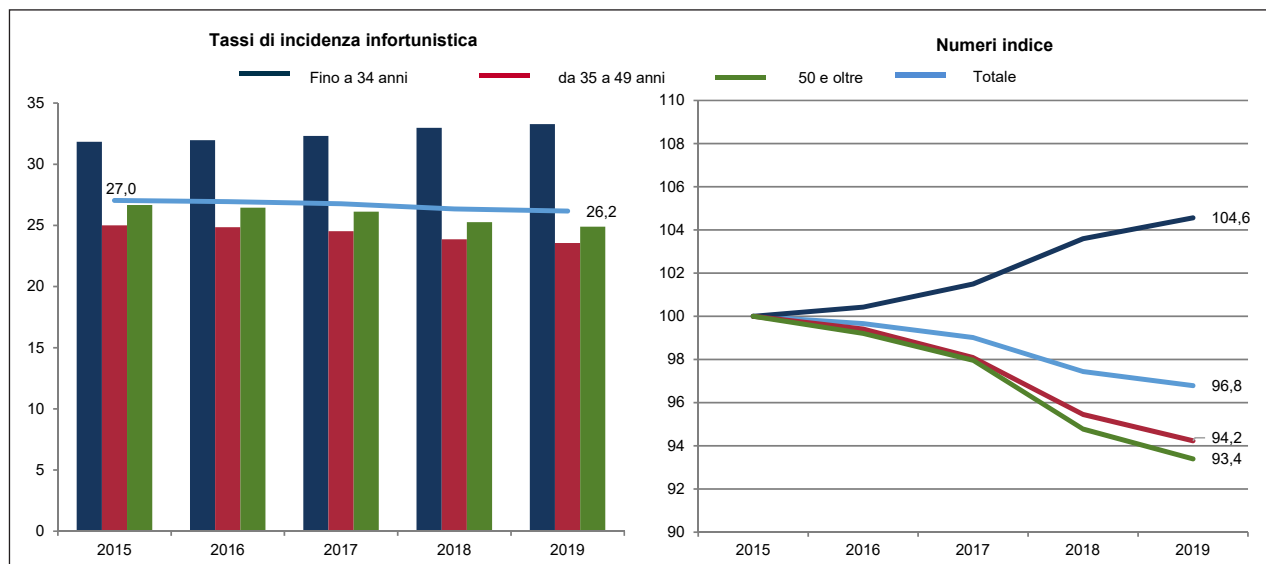


Fonte: Elaborazione su dati Inail e Istat

Per età, si osserva che il rischio infortunistico maggiore e in crescita nel quinquennio, è quello corso dai giovani sotto i 35 anni (33,3 denunce per 1.000 lavoratori) (Figura 7.4). Viceversa per tutti gli altri lavoratori il rischio è risultato decrescente per tutto il quinquennio, con una rischiosità più elevata per gli ultra cinquantenni (24,9) rispetto alla fascia 35-49 anni (23,6). Ad influire probabilmente la combinazione di più fattori tra i quali

da un lato la minore esperienza dei più giovani e il contestuale ricorso agli stessi per le attività più faticose e dall'altro la perdita di capacità fisica e di riflessi dei lavoratori più anziani.

Figura 7.4 Tassi di incidenza infortunistica (per 1.000 lavoratori) e numeri indice (base 2015=100) per classe d'età. Anni 2015-2019



Fonte: Elaborazione su dati Inail e Istat

7.1.7 I primi dati infortunistici dell'anno 2020

I dati infortunistici con cadenza mensile¹⁰ relativi al periodo gennaio-settembre 2020 rilevano un calo importante delle denunce in complesso rispetto al pari periodo del 2019: sono passate dalle 414 mila dei primi 9 mesi del 2019 alle 348 mila del 2020 (-15,8%). La riduzione degli infortuni del 2020 è influenzata dall'epidemia da COVID-19. Infatti l'Inail tutela i lavoratori che hanno contratto l'infezione SARS-CoV-2 in occasione di lavoro, inquadrando per l'aspetto assicurativo tale affezione morbosa nella categoria degli infortuni sul lavoro, secondo il consolidato principio giuridico che equipara la causa virulenta alla causa violenta propria dell'infortunio¹¹.

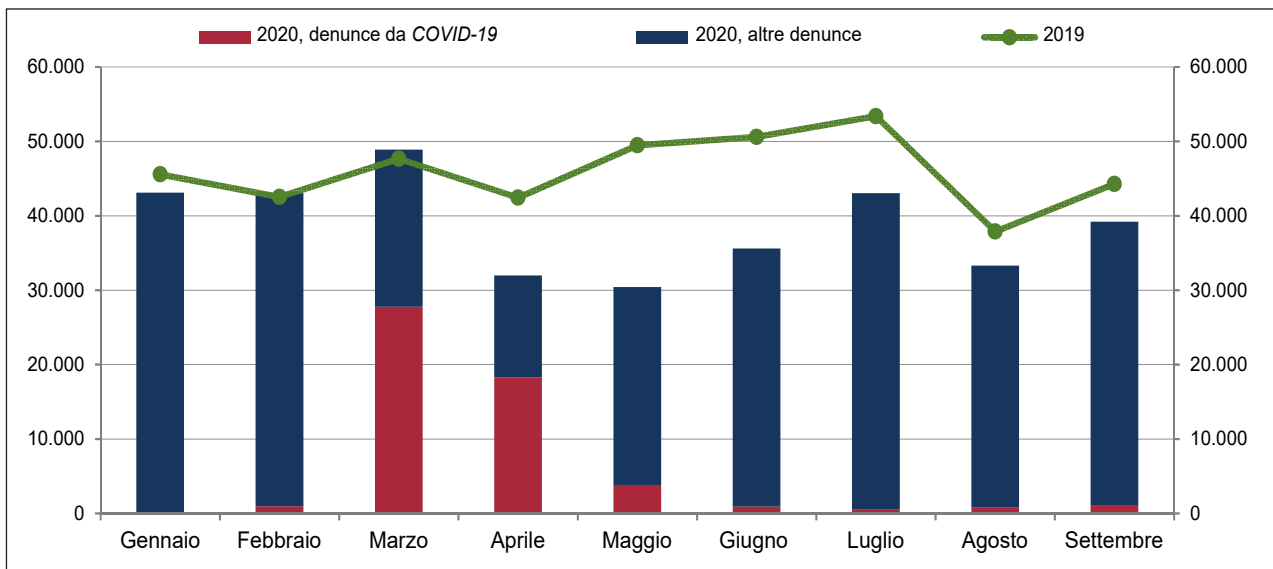
L'ingresso delle "nuove" denunce di infortunio da COVID-19 da una parte e il contenimento delle "tradizionali" denunce di infortunio dall'altra, hanno avuto un notevole impatto sull'andamento infortunistico dell'anno 2020, sia in termini di consistenza numerica che di distribuzione nei vari comparti produttivi. La sospensione su tutto il territorio nazionale, tra il 9 marzo e parte del mese di maggio di ogni attività produttiva considerata non necessaria per il contenimento dell'epidemia, la contemporanea chiusura degli istituti scolastici e la difficoltà

¹⁰ Si tratta di dati "elementari" che a fronte della massima tempestività divulgativa scontano una certa provvisorietà, quantitativa e qualitativa, restando oggetto di consolidamento nelle rilevazioni successive, in particolare in quelle semestrali (Open data semestrali e Banca dati statistica on-line). Per questo Rapporto il dato è calcolato al netto degli infortuni occorsi a studenti, casalinghe e marittimi.

¹¹ L'articolo 42, comma 2, del decreto legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27 ha disposto che nei casi accertati di infezione da coronavirus (SARS-CoV-2) in occasione di lavoro il medico certificatore redige il consueto certificato di infortunio e lo invia telematicamente all'Inail che assicura, ai sensi delle vigenti disposizioni, la relativa tutela dell'infortunato. Le prestazioni Inail nei casi accertati di infezioni da coronavirus in occasione di lavoro sono erogate anche per il periodo di quarantena o di permanenza domiciliare fiduciaria dell'infortunato con la conseguente astensione dal lavoro. La presente disposizione si applica ai datori di lavoro pubblici e privati. Per approfondimenti, consultare le Schede mensili sui contagi sul lavoro da COVID-19 – sia nazionali che regionali - nella sezione "COVID-19": prodotti informativi / Report COVID-19 del sito dell'Inail (<https://www.inail.it/cs/internet/comunicazione/COVID-19-prodotti-informativi/report-COVID-19.html>).

incontrata dalle imprese nel riprendere la produzione a pieno regime nel periodo *post-lockdown*, sono stati tra i principali fattori che hanno influenzato il quadro infortunistico del 2020. Inoltre, il blocco della circolazione stradale durante il *lockdown* e il massiccio ricorso allo *smart working* hanno rappresentato il vero freno al fenomeno, facendo registrare cali significativi negli infortuni in itinere. I dati rilevati al 30 settembre di ciascun anno evidenziano a livello nazionale un decremento sia dei casi avvenuti in occasione di lavoro (-11,3%) sia di quelli in itinere, occorsi cioè nel tragitto di andata e ritorno tra l'abitazione e il luogo di lavoro, che registrano un calo in termini relativi più sostenuto, pari al -37,7%. L'andamento per mese di accadimento (Figura 7.5) mostra come già a partire da aprile 2020, le denunce di infortunio sul lavoro siano state sistematicamente e sensibilmente inferiori a quelle del 2019. Le denunce per infortunio da *COVID-19* pervenute all'Inail alla data del 30 settembre 2020 sono state 54.128, concentrate soprattutto nei mesi di marzo e aprile (dove hanno addirittura superato quelle tradizionali). Dopo l'attenuazione delle denunce da *COVID-19* nei mesi estivi (e viceversa un aumento delle denunce tradizionali, in concomitanza della ripresa di alcune attività) si è registrata a partire dal mese di settembre una sensibile ripresa dei contagi e, secondo i primi dati disponibili, un forte aumento delle relative denunce nei mesi di ottobre, novembre (in particolare) e dicembre, facendo lievitare a 131 mila i casi complessivamente denunciati dall'inizio dell'anno.

Figura 7.5 Infortuni denunciati per mese accadimento da *COVID-19* e non. Gennaio-Settembre 2019-2020



Fonte: Elaborazione su dati Open Data Inail rilevati al 30/09 dei rispettivi anni - sezioni A-T Ateco 2007, esclusi marittimi; al netto di studenti e casalinghe

Tra gli infortunati da *COVID-19*, più donne (70,7%) che uomini, 47 anni l'età media e per oltre tre quarti localizzate nel Nord-Italia; il 70% di tali denunce è concentrato nel settore della sanità e assistenza sociale, seguito dall'amministrazione pubblica (attività degli organismi preposti alla sanità, Asl, e amministrazioni regionali, provinciali e comunali) con il 9%. Il confronto gennaio-settembre 2019-2020 riportato in Tavola 7.6 evidenzia come il calo infortunistico del 15,8% sia una media del -37,7% delle denunce in itinere e del -11,3% di quelle in occasione di lavoro, un calo quest'ultimo che se depurato dalle denunce per *COVID-19* (non presenti nel 2019) salirebbe al -27% (al -29% quello complessivo anche dei casi in itinere). L'analisi per gestione assicurativa evidenzia cali maggiori degli infortuni tra i dipendenti del conto Stato (quasi dimezzati) e dell'agricoltura (-18,7%) rispetto all'industria e servizi (-13,9%).

Tra le denunce in occasione di lavoro, nel 2020 si distingue per numerosità la sanità e assistenza sociale che – per effetto dei contagi da *COVID-19* tra il personale sanitario – vede più che raddoppiate le denunce (dai 20 mila casi dei primi nove mesi del 2019 ai quasi 43 mila del 2020), rappresentando praticamente l'unico settore (insieme a quello dell'amministrazione pubblica per gli organismi preposti alla sanità come le Asl) a registrare un incremento. Gli altri comparti produttivi, tradizionalmente più interessati (almeno in valore assoluto) dagli infortuni, come le attività manifatturiere, il commercio, le costruzioni, i trasporti, i servizi di alloggio e ristorazione e i servizi di supporto alle imprese, mostrano tutti cali importanti, superiori al 25%.

Tra i casi mortali, il contagio da *COVID-19* ha avuto un impatto ancora più significativo e una vittima su tre nel 2020 è correlata all'infezione: l'incremento del 18,6% dei decessi denunciati nel 2020 rispetto ai primi nove mesi del 2019 è influenzato dalle 319 denunce con esito mortale a causa dell'infezione da *COVID-19* pervenute all'Inail al 30 settembre 2020. Stante il calo delle vittime in itinere (-30,6%), motivato dalla diminuzione della circolazione stradale di cui si è già detto, l'aumento è dovuto tutto ai casi in occasione di lavoro (+37,5%) dove, per attività economica, sono ancora la sanità-assistenza sociale e l'amministrazione pubblica a far segnare nei due periodi a confronto l'aumento maggiore in termini percentuali (rispettivamente da 5 a 50 e da 6 a 28 le denunce con esito mortale); gli incrementi emergono anche negli altri settori osservati (con l'esclusione dei servizi di alloggio e ristorazione).

Tavola 7.6 Denunce di infortunio sul lavoro per gestione assicurativa Inail, attività economica, modalità e anno di accadimento. Periodo gennaio-settembre 2019-2020 (valori assoluti all'unità e variazioni percentuali)

GESTIONE ASSICURATIVA	Gennaio-Settembre 2019		Gennaio-Settembre 2020		Variazione % 2020-2019	
	In complesso	di cui mortali	In complesso	di cui mortali	In complesso	di cui mortali
Agricoltura	24.621	100	20.018	81	-18,7	-19,0
In occasione di lavoro	23.495	86	19.194	71	-18,3	-17,4
In itinere	1.126	14	824	10	-26,8	-28,6
Industria e servizi	369.183	670	317.803	811	-13,9	21,0
In occasione di lavoro; di cui:	305.789	475	277.355	675	-9,3	42,1
Attività manifatturiere	58.287	88	42.295	108	-27,4	22,7
Costruzioni	23.925	76	17.891	73	-25,2	-3,9
Commercio	26.559	33	19.583	54	-26,3	63,6
Trasporto e magazzinaggio	23.787	65	16.609	84	-30,2	29,2
Servizi di alloggio e di ristorazione	14.630	26	8.886	16	-39,3	-38,5
Servizi di supporto alle imprese	14.303	21	10.764	22	-24,7	4,8
Amministrazione pubblica	6.530	6	8.002	28	22,5	366,7
Sanità e assistenza sociale	20.267	5	42.820	50	111,3	900,0
In itinere	63.394	195	40.448	136	-36,2	-30,3
Per conto dello Stato - Dipendenti	20.001	8	10.645	31	-46,8	287,5
In occasione di lavoro	13.903	1	7.921	27	-43	2.600,0
In itinere	6.098	7	2.724	4	-55,3	-42,9
Totale	413.805	778	348.466	923	-15,8	18,6
In occasione di lavoro	343.187	562	304.470	773	-11,3	37,5
In itinere	70.618	216	43.996	150	-37,7	-30,6

Fonte: Elaborazione su dati Open Data Inail rilevati al 30/09 dei rispettivi anni - sezioni A-T Ateco 2007, esclusi marittimi; al netto di studenti e casalinghe

Territorialmente, il calo nei primi nove mesi del 2020 delle denunce in complesso (-15,8%) è diffuso in quasi tutte le regioni, con l'aggregazione per ripartizione che meglio sintetizza l'impatto delle denunce da *COVID-19*: i cali del Nord-ovest in particolare (-6,1%) e del Nord-est (-17,0%) sono significativamente inferiori a quelli del Centro, del Sud e delle Isole (tutti oltre il -21%). Sulle prime due aree ha infatti inciso maggiormente, almeno fino a settembre 2020, il contagio da *COVID-19*, compensando parzialmente il sensibile calo delle de-

nunce “tradizionali”: già la stessa analisi sui soli casi in occasione di lavoro (nei quali rientrano massivamente le denunce da COVID-19) evidenzierebbe ad esempio degli incrementi percentuali nelle regioni Piemonte (+6,7%), Lombardia (+2,5%) e Valle d’Aosta (+6,6%). Nei casi mortali, numerosità più contenute ed effetti del COVID-19 più incisivi, rendono il quadro infortunistico variegato, con il Nord-ovest, in tutte e quattro le sue regioni, in notevole aumento (+67,2%), così come il Sud, seppur in misura molto inferiore (+15,0%) e, viceversa, Nord-est, Centro e Isole in diminuzione (rispettivamente -1,1%, -0,6% e -14,7%).

7.2 L’andamento delle malattie professionali nel quinquennio 2015-2019 e i primi dati del 2020

7.2.1 Le malattie professionali denunciate: caratteristiche e peculiarità

Nel 2019 le malattie professionali¹² protocollate dall’Inail sono state 61.195, in aumento sia rispetto al 2018 (+2,9%) che al 2015 (+3,9%), confermando il trend crescente iniziato già nei primi anni del 2000 (Tavola 7.7).

Il numero dei tecnopatici, considerato che ogni lavoratore può denunciare contestualmente più patologie, è pari a poco più di 43 mila (in media nel 2019 le denunce sono state 1,4 per individuo).

Tavola 7.7 Denunce di malattie per gestione assicurativa Inail, attività economica e anno di protocollazione. Anni 2015-2019 (valori assoluti e variazioni percentuali)

GESTIONE ASSICURATIVA	2015	2016	2017	2018	2019	Variazione % 2019-2015
Agricoltura	12.267	12.566	11.283	11.502	11.287	-8,0
Industria e servizi, di cui:	45.809	46.918	45.997	47.290	49.271	7,6
<i>Attività manifatturiere</i>	<i>9.500</i>	<i>9.943</i>	<i>9.812</i>	<i>10.149</i>	<i>10.453</i>	<i>10,0</i>
<i>Costruzioni</i>	<i>7.485</i>	<i>8.177</i>	<i>8.264</i>	<i>8.522</i>	<i>8.987</i>	<i>20,1</i>
<i>Commercio</i>	<i>3.194</i>	<i>3.114</i>	<i>3.284</i>	<i>3.307</i>	<i>3.485</i>	<i>9,1</i>
<i>Trasporto e magazzinaggio</i>	<i>2.572</i>	<i>2.715</i>	<i>2.619</i>	<i>2.463</i>	<i>2.694</i>	<i>4,7</i>
<i>Sanità e assistenza sociale</i>	<i>2.092</i>	<i>2.036</i>	<i>2.093</i>	<i>1.974</i>	<i>2.037</i>	<i>-2,6</i>
Per conto dello Stato - Dipendenti	810	732	713	669	637	-21,4
Totale	58.886	60.216	57.993	59.461	61.195	3,9

Fonte: Elaborazione su dati Banca dati Statistica Inail rilevati al 31/10/2020 - sezioni A-T Ateco 2007, esclusi marittimi; al netto di studenti

Gran parte delle malattie professionali protocollate afferisce alla gestione assicurativa dell’industria e servizi (80,6% dei casi nel 2019) che comprende un’ampia fascia di lavoratori; a seguire l’agricoltura col 18,4% delle denunce e il conto Stato, per i soli dipendenti, con l’1,0%. Rispetto al 2015 si osserva un incremento delle denunce per l’industria e servizi del 7,6% ed una contrazione per le altre due gestioni pari al -8,0% per l’agricoltura e al -21,4% per i dipendenti del conto stato. Nell’ultimo anno, rispetto al 2018, si registrano aumenti nel numero delle denunce per la sola industria e servizi (+4,2%).

Nel 2019, delle 49.271 denunce di malattie professionali dell’industria e servizi il 41%¹³ riguarda i settori del manifatturiero e delle costruzioni (rispettivamente 22% e 19%). A seguire le attività del terziario, quali il commercio (7%), il trasporto e magazzinaggio (6%) e la sanità e assistenza sociale (4%). Dal 2015 gli aumenti più significativi si osservano nelle costruzioni, nella fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata, nei servizi di supporto alle imprese e nelle attività professionali, scientifiche e tecniche.

12 Analogamente agli infortuni sul lavoro sono considerate le malattie professionali delle gestioni agricoltura, industria e servizi e per conto dello Stato; sono esclusi i casi relativi agli studenti e ai marittimi.

13 Le percentuali per settore di attività economica sono al netto dei casi non determinati.

Per territorio¹⁴, le malattie professionali si distribuiscono per il 33,7% al Centro, per il 24,1% al Sud, per il 19,9% al Nord-est, per il 11,5% al Nord-ovest e per il 10,8% nelle Isole (Tavola 7.8). Nel dettaglio regionale, in valore assoluto, emergono la Toscana (13,6%), l'Emilia Romagna (10,7%) e le Marche (9,9%). Rispetto all'anno precedente gli incrementi relativi più importanti si rilevano in Sardegna (12,1%), in Campania (10,9%) e in Puglia (8,9%), contestualmente si registrano cali a due cifre in Valle d'Aosta (-28,3%), nella Provincia Autonoma di Bolzano (-20,0%) e in Molise (-14,8%): in questi tre territori si rilevano cali significativi anche rispetto al 2015.

Le malattie professionali, analogamente agli infortuni, interessano prevalentemente gli uomini (Tavola 7.9), notoriamente impiegati in attività più rischiose e che richiedono un maggiore sforzo fisico: in termini numerici ciò si traduce in una quota di denunce maschili pari al 72,8% nel 2019, in lieve aumento rispetto al 2015 (71,5%). Nel 2019, rispetto all'anno precedente, l'incremento delle malattie professionali è quantificabile nel 2,5% per gli uomini e nel 4,1% per le donne, sul quinquennio invece si osserva un aumento per le denunce maschili del 5,9% ed una lieve flessione di quelle femminili pari allo 0,9%.

Il 79,0% delle malattie professionali sono denunciate da ultra cinquantenni, in particolare oltre sei su dieci interessano la fascia di età 50-64 anni (62,5%), il resto gli ultra sessantatreenni (16,5%); l'elevata concentrazione di denunce nelle fasce più adulte è in parte dovuta alla latenza¹⁵ delle patologie che, in alcuni casi, può essere molto lunga. Differenziando per genere, emerge che le donne sono tendenzialmente più giovani, infatti solo l'8,7% ha oltre 64 anni, mentre è il 19,4% nel caso degli uomini; inoltre una donna su quattro ha meno di cinquant'anni, mentre il rapporto è di uno su cinque nel caso degli uomini.

Tavola 7.8 Denunce di malattie per regione, ripartizione geografica e anno di protocollazione. Anni 2015-2019
(valori assoluti valori assoluti e variazioni percentuali)

REGIONE / RIPARTIZIONE GEOGRAFICA	2015	2016	2017	2018	2019	Variazione % 2019-2018	Variazione % 2019-2015
Piemonte	2.235	2.164	1.943	1.904	1.740	-8,6	-22,1
Valle D'Aosta	72	66	73	60	43	-28,3	-40,3
Lombardia	3.412	3.885	3.870	4.108	4.133	0,6	21,1
Liguria	1.110	1.226	1.057	1.081	1.140	5,5	2,7
Prov. Aut. di Bolzano/Bozen	247	296	226	195	156	-20,0	-36,8
Prov. Aut. di Trento	363	439	373	408	413	1,2	13,8
Veneto	3.319	3.266	3.527	3.203	3.285	2,6	-1,0
Friuli-Venezia Giulia	1.770	1.879	1.820	1.742	1.753	0,6	-1,0
Emilia-Romagna	6.758	7.019	6.413	6.389	6.577	2,9	-2,7
Toscana	7.483	7.589	7.769	7.988	8.298	3,9	10,9
Umbria	1.872	1.900	2.015	2.215	2.294	3,6	22,5
Marche	5.166	5.403	5.351	6.013	6.060	0,8	17,3
Lazio	3.441	3.648	3.656	3.895	3.966	1,8	15,3
Abruzzo	5.208	4.811	4.379	4.432	4.344	-2,0	-16,6
Molise	423	394	217	230	196	-14,8	-53,7
Campania	2.893	2.749	3.080	2.934	3.253	10,9	12,4
Puglia	3.362	3.144	3.146	3.373	3.674	8,9	9,3
Basilicata	576	595	651	703	658	-6,4	14,2
Calabria	1.984	2.035	2.212	2.629	2.597	-1,2	30,9
Sicilia	1.841	1.707	1.577	1.536	1.655	7,7	-10,1
Sardegna	5.351	6.001	4.638	4.423	4.960	12,1	-7,3
ITALIA	58.886	60.216	57.993	59.461	61.195	2,6	3,7
Nord-ovest	6.829	7.341	6.943	7.153	7.056	-1,4	1,0
Nord-est	12.457	12.899	12.359	11.937	12.184	2,1	1,0
Centro	17.962	18.540	18.791	20.111	20.618	2,5	1,1
Sud	14.446	13.728	13.685	14.301	14.722	2,9	1,0
Isole	7192	7708	6215	5959	6615	11,0	0,9

Fonte: Elaborazione su dati Banca dati Statistica Inail rilevati al 31/10/2020 - sezioni A-T Ateco 2007, esclusi marittimi; al netto di studenti

14 Il territorio di riferimento per le malattie professionali è quello della sede Inail di competenza della pratica (generalmente di residenza del lavoratore), pertanto i confronti territoriali possono risentire della natura amministrativa di tale attributo informativo.

15 Per latenza si intende l'intervallo di tempo che intercorre tra l'inizio dell'esposizione all'agente patogeno e la manifestazione dei sintomi della malattia.

L'età media alla denuncia di malattia professionale è superiore a 56 anni, con un differenziale per genere di circa 4 anni (53 anni le donne e 57 gli uomini). Negli ultimi anni si rileva un graduale aumento dell'età media dei tecnopatici: rispetto al 2015 l'incremento è stato di un anno, ma se si considera un arco temporale più ampio l'invecchiamento dei malati professionali è ancora più evidente, nel 2008 infatti l'età media era di 52 anni.

Rispetto al 2018 le malattie professionali denunciate hanno registrato una sostanziale stabilità tra i più giovani (sotto i 35 anni) e un incremento tra i più anziani (il 6,2% tra gli ultra 64enni); quest'ultimo aumento è più marcato tra le donne (18,7%).

Tavola 7.9 Denunce di malattie professionali per genere, classe di età e paese di nascita. Anni 2015-2019
(valori assoluti)

	2015	2016	2017	2018	2019
GENERE					
Maschi	42.089	43.581	42.147	43.471	44.556
Femmine	16.797	16.635	15.846	15.990	16.639
CLASSE DI ETÀ'					
Fino a 34 anni	1.363	1.173	1.140	1.041	1.039
da 35 a 49 anni	13.239	13.188	11.794	11.695	11.804
da 50 a 64 anni	35.289	36.598	35.944	37.220	38.259
65 anni e oltre	8.995	9.257	9.115	9.505	10.093
PAESE DI NASCITA					
Italia	55.353	56.354	54.227	55.546	56.883
Altri Paesi, di cui:	3.533	3.862	3.766	3.915	4.312
<i>Romania</i>	438	524	536	615	712
<i>Albania</i>	408	446	481	524	582
<i>Marocco</i>	409	491	423	410	441
Totale	58.886	60.216	57.993	59.461	61.195

Fonte: Elaborazione su dati Open Data Inail rilevati al 31/10/2020 - sezioni A-T Ateco 2007, esclusi marittimi; al netto di studenti

Nel quinquennio, invece, si registra un aumento dei tecnopatici nella fascia degli ultracinquantenni che passa dal 75% del 2015 al 79% nel 2019. Nello stesso arco temporale la quota di lavoratori (Rfl, Istat) dai 50 anni in su è passata dal 33% del 2015 al 38% del 2019, confermando che l'invecchiamento degli infortunati e dei malati professionali segue quindi quello della popolazione attiva.

La stragrande maggioranza delle malattie professionali è denunciata da lavoratori italiani (93,0%). Tra le nazionalità straniere, ai primi posti per denunce troviamo la rumena, l'albanese e la marocchina; tali comunità sono nelle prime posizioni da sempre e hanno registrato crescite importanti sia nel quinquennio che rispetto al 2018, come per esempio la rumena che rileva incrementi rispettivamente del 62,6% e del 15,8%

7.2.2 Le malattie professionali riconosciute: la gravità e le patologie

Le malattie professionali protocollate nel 2019 e accertate positivamente¹⁶ alla data di aggiornamento del 31 ottobre 2020 sono state 24.095. Occorre precisare che una serie di fattori possono incidere sui tempi di accertamento della malattia per cui i dati, soprattutto quelli dell'ultimo anno, devono ritenersi ancora non consolidati. Tra questi fattori, vi sono innanzitutto i tempi tecnici necessari alla definizione dei casi ancora in istruttoria, ma anche il riconoscimento stesso delle malattie professionali¹⁷, procedimento particolarmente la-

16 Le malattie professionali accertate positivamente comprendono sia quelle che danno diritto ad un esborso monetario (pagamento di una inabilità temporanea, di un indennizzo in capitale per il riconoscimento del danno biologico, di una rendita diretta o a superstiti) sia quelle per le quali è riconosciuto il danno senza che sia corrisposto un importo monetario secondo le condizioni assicurative vigenti.

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

borioso e lungo in tutti quei casi in cui il lavoratore ha effettuato diversi cambi aziendali o di mansioni nell'arco della propria vita lavorativa, o quando si è in presenza di malattie caratterizzate da tempi di latenza molto lunghi. Inoltre le malattie professionali nel 90% dei casi si concludono col riconoscimento di una menomazione permanente, in questi casi e per alcune patologie la stabilizzazione dei postumi può richiedere più tempo. Questi fattori vanno considerati nelle valutazioni statistiche: se si confronta il dato del 2018 di questo Rapporto con l'analogo pubblicato nel precedente si osserva un incremento di 2.038 casi riconosciuti, mentre il dato del 2017 (dunque a distanza di due anni dalla protocollazione) aumenta ancora di 1.109 casi.

Oltre i tre quarti delle malattie professionali definite positivamente nel quinquennio afferiscono alla gestione assicurativa dell'industria e servizi, il resto all'agricoltura (Tavola 7.10); molto contenuti, infatti, i numeri della gestione per conto dello Stato, sotto i 150 casi l'anno a dato consolidato.

Tavola 7.10 Malattie professionali riconosciute positive per gestione assicurativa Inail e anno di protocollazione. Anni 2015-2019 (valori assoluti)

GESTIONE ASSICURATIVA	2015	2016	2017	2018	2019
Agricoltura	6.686	6.583	5.967	6.053	5.440
Industria e Servizi	19.440	19.154	18.490	19.654	18.582
Per conto dello Stato - Dipendenti	199	153	127	117	73
Totale	26.325	25.890	24.584	25.824	24.095

Fonte: Elaborazione su dati Open Data Inail rilevati al 31/10/2020 - sezioni A-T Ateco 2007, esclusi marittimi; al netto di studenti

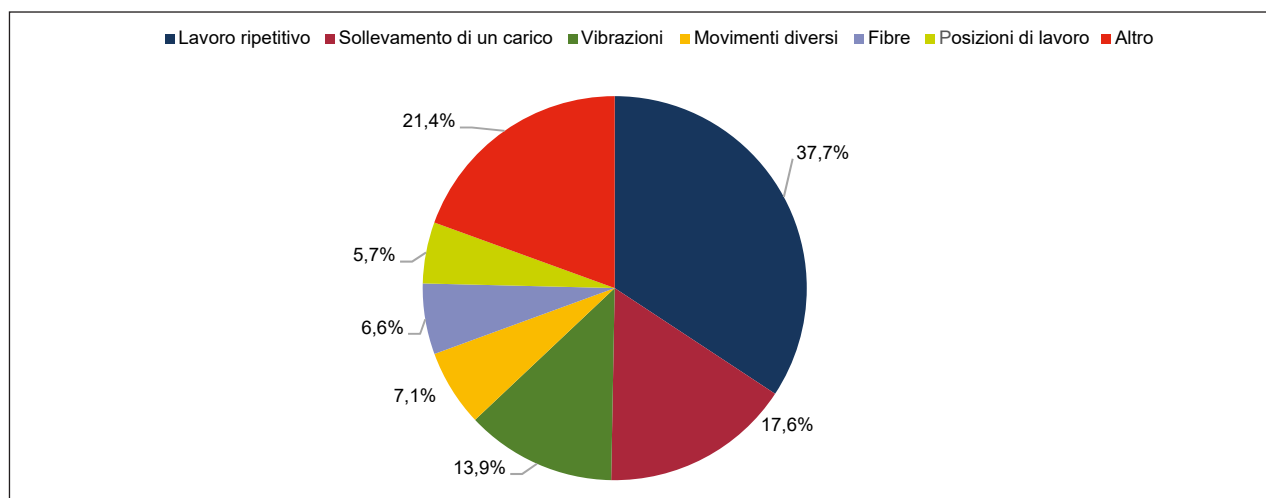
Con riferimento al 2019 emerge che le malattie professionali riconosciute, rispetto alla classificazione internazionale ICD-X¹⁸ (Tavola 7.11), nel 67,9% dei casi riguardano il sistema osteomuscolare e del tessuto connettivo, per lo più affezioni a carico della colonna vertebrale e della spalla. Seguono le patologie del sistema nervoso, pari al 14,6% dei riconoscimenti, si tratta quasi esclusivamente di sindromi del tunnel carpale (93% dei casi), molto frequenti tra le donne. Non trascurabili le malattie dell'orecchio (7,3%), in particolare le ipoacusie, più frequenti tra gli uomini e, inoltre, i tumori professionali (4,5%) – tra i quali spiccano i mesoteliomi della pleura e i tumori maligni di bronchi e polmoni che fanno insieme l'80% di tutte le neoplasie da lavoro – e le malattie del sistema respiratorio (4,4%), in particolare le pneumoconiosi da asbesto (circa un caso su quattro).

Tavola 7.11 Malattie professionali riconosciute positive per classificazione ICD-X denunciata e anno di protocollazione. Anni 2015-2019 (valori assoluti)

CLASSIFICAZIONE ICD-X	2015	2016	2017	2018	2019
Totale, di cui:	26.325	25.890	24.584	25.824	24.095
<i>Malattie del sistema osteomuscolare e del tessuto connettivo (M00-M99)</i>	17.260	16.922	16.365	17.336	16.367
<i>Malattie del sistema nervoso (G00-G99)</i>	3.607	3.715	3.493	3.814	3.516
<i>Malattie dell'orecchio e dell'apofisi mastoide (H60-H95)</i>	2.277	2.287	2.059	2.128	1.766
<i>Tumori (C00-D48)</i>	1.314	1.272	1.201	1.136	1.087
<i>Malattie del sistema respiratorio (J00-J99)</i>	1.447	1.256	1.130	1.046	1.050
<i>Malattie della cute e del tessuto sottocutaneo (L00-L99)</i>	255	266	211	260	234

Fonte: Elaborazione su dati Open Data Inail rilevati al 31/10/2020 - sezioni A-T Ateco 2007, esclusi marittimi; al netto di studenti

Il 37,7% delle malattie professionali riconosciute sono determinate da lavoro ripetitivo, caratterizzato da movimenti irregolari e replicati nel tempo (Figura 7.6), il 17,6% delle malattie professionali sono causate dal sollevamento di un carico – dato in linea con le analisi per patologia che individuano tra le più diffuse quelle da sovraccarico biomeccanico – e il 13,9% sono determinate da vibrazioni, spesso da rumore.

Figura 7.6 Malattie professionali riconosciute positive per agente causale. Anno 2019 (composizioni percentuali)

Fonte: Elaborazione su dati Open Data Inail rilevati al 31/10/2020 - sezioni A-T Ateco 2007, esclusi marittimi; al netto di studenti

7.2.3 I lavoratori deceduti per anno di decesso: il quinquennio 2015-2019

Una quota di malattie professionali, soprattutto di natura oncologica, determina la morte del lavoratore o ex-lavoratore. Con riferimento agli anni 2015-2019, a prescindere dall'anno di protocollazione della denuncia di malattia, il numero di eventi mortali accertati risulta mediamente di 1.500 l'anno, con un andamento decrescente nel quinquennio (Tavola 7.12).

La stragrande maggioranza dei riconoscimenti riguarda la gestione assicurativa dell'industria e servizi (96,1%), la quota rimanente è relativa all'agricoltura (2,1%) e ai dipendenti del conto Stato (1,8%).

Considerando il dato cumulato del quinquennio, risulta che un quarto dei decessi è da silicosi-asbestosi, prevalentemente in forma tumorale. È bene precisare che un'analisi per patologia richiede molta cautela perché concausa del decesso è anche l'invecchiamento dei soggetti; infatti, l'età alla morte del tecnopatico è generalmente avanzata, con un deceduto su quattro ultra settantacinquenne. Inoltre, più della metà dei decessi avviene in un'età successiva a quella di pensionamento, i più colpiti sono spesso ex-lavoratori. Rispetto al genere emerge che la stragrande maggioranza sono uomini (95% dei casi), per nazionalità sono quasi esclusivamente italiani con i decessi dei nati all'estero quantificabili intorno alla decina di casi l'anno.

Tavola 7.12 Lavoratori deceduti con riconoscimento di malattia professionale per gestione assicurativa Inail e anno di decesso (indipendentemente dall'anno di denuncia). Anni 2015-2019 (valori assoluti)

GESTIONE ASSICURATIVA	2015	2016	2017	2018	2019
Agricoltura	28	21	21	25	23
Industria e servizi	1.749	1.606	1.425	1.328	1.046
Per conto dello Stato - Dipendenti	43	38	55	41	20
Totale	1.820	1.665	1.501	1.394	1.089

Fonte: Elaborazione su dati Open Data Inail rilevati al 31/10/2020 - sezioni A-T Ateco 2007, esclusi marittimi; al netto di studenti

7.2.4 I primi dati del 2020 e il confronto con l'anno 2019

Le malattie professionali denunciate all'Inail nei primi nove mesi dell'anno sono state 31.701 (Tavola 7.13), in calo rispetto all'analogo periodo dell'anno precedente del 29,8% (13.457 denunce in meno). A determinare la significativa contrazione ha inciso fortemente l'epidemia da nuovo coronavirus che da un lato ha determinato la chiusura e sospensione di molte attività ritenute non necessarie nei mesi di *lockdown*, riducendo di conseguenza l'esposizione al rischio di contrarre una malattia professionale, dall'altro ha reso difficoltoso il ricorso oggettivo ai presidi sanitari e amministrativi correlabili all'invio delle denunce di malattia professionale. A influenzare l'eccezionale flessione è stato soprattutto il calo del numero di denunce che sono pervenute nei mesi compresi tra marzo e luglio 2020: il decremento più forte si è registrato nel mese di aprile con l'86,8% di casi in meno (702 malattie denunciate nel 2020 rispetto alle 5.305 del 2019), a seguire maggio con il -69,1%, marzo con il -40,3% e giugno con il -29,4%. Solo nel mese di agosto si registra rispetto all'analogo mese del 2019 una leggera ripresa pari all'1,2% (quantificabile in circa 30 denunce in più), unico mese che chiude in positivo se si esclude febbraio (+17,1% rispetto a febbraio 2019) quando il coronavirus non era ancora dilagato sul territorio nazionale con tutti i suoi effetti sanitari ed economici. Un'anticipazione dei primi dati provvisori riferiti al periodo gennaio-dicembre 2020, conferma la contrazione nel numero di denunce di malattia professionale quantificabile nel -26,6% rispetto al pari periodo del 2019.

Considerando le gestioni assicurative, emerge che nei primi nove mesi del 2020, la diminuzione più importante ha riguardato l'agricoltura (-36,8%); seguono la gestione per conto dello Stato (-30,0%) e l'industria e servizi (-28,1%).

Tavola 7.13 Denunce di malattie professionali per gestione assicurativa Inail e anno di protocollazione. Periodo gennaio-settembre 2019-2020 (valori assoluti e variazioni percentuali)

GESTIONE ASSICURATIVA	Gennaio-Settembre 2019	Gennaio-Settembre 2020	Variazione % 2020-2019
Agricoltura	8.505	5.371	-36,8
Industria e Servizi	36.189	26.005	-28,1
Per conto dello Stato - Dipendenti	464	325	-30,0
Totale	45.158	31.701	-29,8

Fonte: Elaborazione su dati Open Data Inail rilevati al 30/09 dei rispettivi anni - sezioni A-T Ateco 2007, esclusi marittimi; al netto di studenti

Le patologie secondo la classificazione ICD-X cui afferiscono più denunce sono le stesse già rilevate nell'analisi quinquennale: le più diffuse sono quelle del sistema osteomuscolare e del tessuto connettivo, 19.291 nei primi nove mesi del 2020, in contrazione del 30,9% rispetto al pari periodo dell'anno precedente (Tavola 7.14). A seguire le malattie del sistema nervoso (3.493 casi, in calo del 28,6%), le malattie dell'orecchio (2.017 denunce, in calo del 36,1%), quelle del sistema respiratorio (1.280, -36,5%) e i tumori (1.149, -35,7%). Per tutte le patologie si registrano comunque cali diffusi.

Tavola 7.14 Denunce di malattie professionali per classificazione ICD-X denunciata e anno di protocollazione. Periodo gennaio-settembre 2019-2020 (valori assoluti e variazioni percentuali)

CLASSIFICAZIONE ICD-X	Gennaio-Settembre 2019	Gennaio-Settembre 2020	Variazione % 2020-2019
Totale, di cui:	45.158	31.701	-29,8
<i>Malattie del sistema osteomuscolare e del tessuto connettivo (M00-M99)</i>	27.899	19.291	-30,9
<i>Malattie del sistema nervoso (G00-G99)</i>	4.891	3.493	-28,6
<i>Malattie dell'orecchio e dell'apofisi mastoide (H60-H95)</i>	3.155	2.017	-36,1
<i>Malattie del sistema respiratorio (J00-J99)</i>	2.015	1.280	-36,5
<i>Tumori (C00-D48)</i>	1.786	1.149	-35,7

Fonte: Elaborazione su dati Open Data Inail rilevati al 30/09 dei rispettivi anni - sezioni A-T Ateco 2007, esclusi marittimi; al netto di studenti

Rispetto al territorio si rileva che i cali maggiori hanno interessato il Nord Italia, nello specifico si registra il -43,3% nel Nord-ovest e il -32,9% nel Nord-est (Tavola 7.15); le regioni che in termini relativi hanno visto diminuire in maniera significativa le denunce di malattia professionale sono state il Piemonte (-48,4%), la Lombardia (-42,4%), la Calabria (-42,3%) e l'Emilia Romagna (-42,1%).

Tavola 7.15 Denunce di malattie professionali per ripartizione geografica e anno di protocollazione. Periodo gennaio-settembre 2019-2020 (valori assoluti e variazioni percentuali)

RIPARTIZIONE GEOGRAFICA	Gennaio-Settembre 2019	Gennaio-Settembre 2020	Variazione % 2020-2019
Nord-ovest	5.276	2.992	-43,3
Nord-est	9.075	6.085	-32,9
Centro	15.270	11.593	-24,1
Sud	10.767	7.413	-31,2
Isole	4.770	3.618	-24,2
ITALIA	45.158	31.701	-29,8

Fonte: Elaborazione su dati Open Data Inail rilevati al 30/09 dei rispettivi anni - sezioni A-T Ateco 2007, esclusi marittimi; al netto di studenti

Riferimenti bibliografici

- Brusco, A., e A. Bucciarelli. 2020. Lavoro e salute: infortuni sul lavoro e malattie professionali nell'ultimo quinquennio. In Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Istituto Nazionale di Statistica - Istat, Istituto Nazionale della Previdenza Sociale – INPS, e Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro - INAIL, e Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro - ANPAL. *Il Mercato del Lavoro 2019. Una lettura integrata*. Roma: Istat. <https://www.istat.it/it/archivio/239380>.
- Brusco, A., A. Bucciarelli, e L. Veronico. 2020. Rapporto sull'incidentalità stradale. Infortuni sul lavoro con mezzo di trasporto coinvolto denunciati all'Inail. In Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti - MIT. Dipartimento per le Infrastrutture, i Sistemi Informativi e Statistici, Direzione Generale per i Sistemi Informativi e Statistici. 2020. *Produzione di statistiche sull'incidentalità nei trasporti stradali, anche con riferimento alla tipologia di strada. Rapporto 2020*. Roma: MIT. <https://www.mit.gov.it/node/14702>.
- Ciriello, G., M. De Felice, R. Mosca, e M. Veltroni. 2013. Vocabolario e thesaurus. In Ciriello, G., M. De Felice, R. Mosca, e M. Veltroni. Infortuni sul lavoro. Un modello di lettura (della numerosità) su "open data" dell'Inail. *Quaderni di ricerca n. 1/2013*: 13-25. Roma: INAIL. https://dati.inail.it/opendata_files/downloads/daticonca-denzasemestrainfortuni/Vocabolario_thesaurus.pdf.
- Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro - INAIL. 2020. *Relazione Annuale 2019 del Presidente*. Roma: INAIL. <https://www.inail.it/cs/internet/comunicazione/pubblicazioni/rapporti-e-relazioni-inail/relazione-annuale-anno-2019.html>.

APPENDICE NORMATIVA

I PRINCIPALI PROVVEDIMENTI INTRODOTTI NEL CORSO DEL 2020 PER CONTRASTARE GLI EFFETTI DELL'EMERGENZA SANITARIA SUL MERCATO DEL LAVORO¹

Le conseguenze dell'epidemia da *COVID-19* hanno mutato profondamente il quadro economico del Paese e segnato la direzione e il contenuto della politica economica nel 2020. Gli interventi legislativi rivolti al mercato del lavoro sono stati pesantemente condizionati dalle urgenze derivanti dalla crisi e dalla sua persistenza mirando all'adozione di misure per fronteggiare l'impatto negativo della recessione.

A partire dalla delibera del Consiglio dei ministri del 31 gennaio 2020 con cui il Governo italiano proclama lo stato di emergenza, stanziando i primi fondi per interventi urgenti, è seguito un flusso ininterrotto di decretazione di urgenza per dettare coperture economiche e tutele normative per imprese, professionisti e lavoratori danneggiati dalla pandemia.

In tale contesto i provvedimenti più rilevanti in materia di lavoro sono contenuti principalmente nel decreto legge 17 marzo 2020, n.18 cd. "decreto cura Italia", convertito nella legge n. 27/2020, nel decreto legge 19 maggio 2020, n. 34 cd. "decreto rilancio", convertito in legge n. 77/2020, nel decreto legge 14 agosto 2020, n. 104 cd "decreto agosto" convertito in legge n. 126/2020, e nel decreto legge 28 ottobre 2020, n. 137 cd. "decreto ristori" convertito in Legge n. 176/2020, a cui seguono il decreto legge 9 novembre 2020, n. 149, c.d. "decreto ristori bis", il decreto-legge 23 novembre 2020, n. 154 c.d. "decreto ristori ter" e il decreto legge 30 novembre 2020, n. 157 c.d. "decreto ristori quater", successivamente approfonditi. A fronte di uno scenario economico in rapido peggioramento e caratterizzato da elevata incertezza, questi provvedimenti sono finalizzati a tutelare il mercato del lavoro, favorendo lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile, predisponendo strumenti di sostegno al reddito, contenendo la perdita occupazionale e riducendo il costo del lavoro attraverso integrazioni salariali.

In materia di ammortizzatori sociali, il "decreto cura Italia" introduce disposizioni speciali – quali semplificazioni procedurali, deroghe ai limiti di durata complessiva ed esenzioni, anche parziali, dal pagamento delle addizionali contributive – per i trattamenti di integrazione salariale, ordinari e in deroga, e di assegno ordinario richiesti per sospensione o riduzione dell'attività lavorativa a seguito dell'emergenza epidemiologica. Allo stesso tempo prevede una serie di indennità rivolte ad una platea di quasi cinque milioni di persone tra cui professionisti non iscritti agli ordini, co.co.co. in gestione separata, artigiani, commercianti, lavoratori agricoli. L'indennizzo pari a 600 euro, erogato per il mese di marzo, sulla base di ulteriori decreti emanati, verrà corrisposto anche nei due mesi successivi ed esteso a nuove categorie di lavoratori tra cui gli stagionali operanti in settori diversi da quello turistico, i lavoratori occasionali e quelli intermittenti.

Oltre agli interventi di sostegno al reddito è possibile individuare numerosi provvedimenti mirati alla salvaguardia dell'occupazione. Tra questi vale la pena ricordare le disposizioni in materia di contratti a termine (art.

¹ L'Appendice è stata redatta da Leda Accosta, Bruno Anastasia, Saverio Bombelli, Gabriella Di Lelio, Elisabetta Di Tommaso, Stefania Lucchini, Giulio Mattioni, Francesca Proietti.

93) compresi i contratti in somministrazione e apprendistato, per i quali è prevista la possibilità di rinnovo o proroga da parte del datore di lavoro, anche in assenza delle condizioni (cd causali) prescritte, purché in essere alla data del 23 febbraio 2020. Quest'ultimo presupposto decade nel "decreto agosto" (art. 8), mentre sussiste l'assenza di causale, consentendo il rinnovo o la proroga, per un periodo massimo di 12 mesi e per una sola volta, entro il 31 dicembre 2020, nel rispetto del termine di durata massima di 24 mesi. Con la legge di bilancio 2021 (al comma n.279 dell'art.1) tale termine viene prorogato fino al 31 marzo 2021. Sempre in tema di lavoro a tempo determinato il "decreto agosto" (art. 8), inoltre, abroga la previsione del "decreto rilancio" (art. 93) che permette ad apprendisti e titolari di contratti a termine cui sia stata sospesa l'attività lavorativa in conseguenza dell'emergenza COVID-19, che il termine dei relativi contratti sia prorogato in misura equivalente al periodo per i quali gli stessi sono stati sospesi.

Con riferimento agli incentivi all'occupazione stabile, nel "decreto agosto" (art. 6) si dispone la possibilità per i datori di lavoro (non agricoli) che, successivamente alla data del 15 agosto 2020 ed entro il 31 dicembre dello stesso anno, assumano lavoratori a tempo indeterminato (con esclusione dei contratti di apprendistato e dei contratti di lavoro domestico), dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico per un periodo massimo di sei mesi. Lo stesso sgravio è riconosciuto anche nei casi di trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato ed è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta. Esoneri contributivi sono applicati dal "decreto agosto" (art. 7) anche per le assunzioni a tempo determinato o con contratto di lavoro stagionale nelle aziende operanti nei settori del turismo e degli stabilimenti termali sino ad un massimo di tre mesi e nel caso di trasformazione a tempo indeterminato è concesso di usufruire di ulteriori esoneri per la durata di sei mesi a partire dalla data di conversione.

Un'ulteriore agevolazione contributiva orientata alla salvaguardia del lavoro nelle aree più a rischio è la misura introdotta dal "decreto agosto" (art. 27) a favore delle aree svantaggiate, che riconosce ai datori di lavoro privati (con esclusione del settore agricolo e dei contratti di lavoro domestico) un esonero parziale, pari al 30 per cento, dal versamento dei contributi previdenziali. Tali regioni sono quelle che presentano un prodotto interno lordo pro capite non superiore al 90 per cento della media Ue27 e un tasso di occupazione inferiore alla media nazionale: Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna, Sicilia. Oltre ad agevolazioni contributive indirizzate ai datori di lavoro agricoli, è prevista dall'art.94 del "decreto rilancio", la possibilità per i lavoratori dello stesso settore, percettori di ammortizzatori sociali e di reddito di cittadinanza, di stipulare contratti a termine non superiori a 30 giorni, rinnovabili per ulteriori trenta, senza subire la perdita o la riduzione di tali benefici.

Dello stesso decreto vale la pena ricordare alcune disposizioni contenute all'articolo n.103, che consentono ai datori di lavoro di assumere cittadini stranieri presenti in Italia, oppure per dichiarare l'esistenza di un rapporto di lavoro irregolare preesistente con cittadini stranieri o italiani soggiornanti in Italia prima dell'8 marzo 2020.

Una misura particolarmente rilevante per la tutela dell'occupazione è quella introdotta dal dall'art 46 del "decreto cura Italia", come modificato dal "decreto rilancio" (art. 80), che dispone il divieto, a partire dal 17 marzo 2020, di procedere a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo (ai sensi dell'art. 3, della legge n. 604/1966) e di quelli collettivi, con sospensione delle procedure in corso, per un periodo di cinque mesi. In seguito, con il "decreto agosto" (art.14) la disposizione viene prorogata per tutto il periodo in cui le imprese saranno coperte dalla Cassa Integrazione Guadagni (18 settimane) o, in alternativa alla Cig, dall'esonero del

versamento dei contributi previdenziali (4 mesi). Restano esclusi da tale divieto i casi di cessazione definitiva dell'attività dell'impresa o di fallimento e per i lavoratori che aderiscono ad incentivi all'esodo frutto di accordo collettivo. Un' ulteriore proroga sino al 31 gennaio 2021 è prevista all'art. 12 del "decreto ristori", convertito, con modificazioni, dalla legge n. 176/2020, su cui interviene da ultima la legge 30 dicembre 2020, n. 178 (legge di Bilancio 2021) che ne prevede, al comma n. 309 dell'articolo n.1, l'estensione fino al 31 marzo 2021.

Il "decreto ristori" interviene in seguito alla nuova sospensione dell'attività prevista dal Dpcm 24 ottobre 2020 a causa della rapida ascesa delle curve epidemiologiche dei contagi COVID-19 introducendo interventi sia per il sostegno sia dei lavoratori dipendenti interessati dai provvedimenti di contenimento che delle imprese e dei lavoratori autonomi, a favore dei quali è stato predisposto un contributo a fondo perduto nei comparti interessati dalle misure restrittive, oltre che l'istituzione e il rifinanziamento di fondi a sostegno di specifici comparti. Le principali misure in materia di occupazione prevedono, oltre il posticipo del blocco dei licenziamenti e l'estensione delle integrazioni salariali in continuità di rapporto di lavoro con causale COVID-19 (sei settimane), da usufruire tra il 16 novembre 2019 e il 31 gennaio 2021, l'introduzione di una nuova indennità "una tantum" per alcune categorie di lavoratori particolarmente colpite dall'emergenza sanitaria (spettacolo, turismo, ristorazione, sport, export).

Al "decreto ristori" segue il decreto legge 9 novembre 2020, n. 149, c.d. "decreto ristori bis", che stanziava ulteriori risorse per il 2020 e il 2021. Tra le disposizioni in materia di lavoro: l'estensione dei contributi a fondo perduto per nuove attività e il rifinanziamento di congedi e bonus baby-sitter; introdotti dal "decreto cura Italia", la sospensione dei contributi Inps e dei versamenti relativi all'Iva per il mese di novembre e un ulteriore sostegno per il settore agricolo. Il decreto-legge n. 154 del 2020, c.d. "decreto ristori ter", rifinanzia alcune misure di sostegno alle imprese con ulteriori risorse destinate al Fondo istituito con il precedente decreto, anche in conseguenza delle ordinanze del Ministero della salute che nel corso del mese di novembre hanno definito le aree di rischio epidemiologico nelle diverse regioni italiane. Infine, il 29 novembre il governo ha dato il via libera al decreto-legge n. 157 del 2020, c.d. "decreto ristori quater", il quarto step dei provvedimenti di ristoro per contribuenti e attività colpiti dalla crisi. Il testo interviene con uno stanziamento aggiuntivo di risorse, (pari a 8 miliardi) conseguenti al nuovo scostamento di bilancio, per rafforzare ed estendere le misure necessarie al sostegno economico dei settori più colpiti dalla crisi. Tra le ulteriori disposizioni il rinvio del pagamento tasse e indennizzi per gli stagionali di turismo, spettacolo e terme, con un bonus aggiuntivo una tantum; la sospensione di contributi, ritenute e Iva per il mese di dicembre e l'introduzione di nuovi codici Ateco nei contributi a fondo perduto.

DECRETO LEGGE n. 18 del 17 marzo 2020 ("CURA ITALIA")

Integrazioni salariali e Assegno ordinario

Con riferimento alle ipotesi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, il decreto legge n. 18 del 17 marzo 2020 introduce misure straordinarie di sostegno alle imprese in materia di trattamento ordinario di integrazione salariale, assegno ordinario, cassa integrazione in deroga. Il decreto da una parte modifica le norme esistenti, semplificando l'iter concessorio, dall'altra introduce nuove misure in deroga alle vigenti norme che disciplinano l'accesso agli ordinari strumenti di tutela in costanza di rapporto di lavoro. Esso si applica a tutti i lavoratori esclusi i domestici che alla data del 23 febbraio avevano un contratto di lavoro dipendente. Con il decreto "Cura Italia", con la causale "COVID-19

nazionale” vengono concesse al massimo 9 settimane di integrazione salariale da fruire entro il 31 agosto 2020, che, in caso di successive richieste, non saranno computate ai fini del limite massimo di settimane autorizzabili. Anche le imprese che alla data del 23 febbraio 2020 hanno in corso un trattamento di integrazione salariale straordinario possono presentare domanda per il trattamento ordinario per un periodo non superiore a nove settimane. Il trattamento ordinario sospende e sostituisce quello straordinario in corso. Il decreto legge n. 23 del 8 aprile 2020, ha esteso tali misure anche ai lavoratori assunti dal 24 febbraio 2020 al 17 marzo 2020.

Bonus 600 euro

Il decreto “Cura Italia” ha previsto un’indennità “una tantum” di 600 euro per il mese di marzo in favore delle seguenti cinque categorie.

- a. Professionisti e lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa (art. 27)
- b. Lavoratori autonomi iscritti alle Gestioni speciali dell’Inps (art. 28)
- c. Lavoratori stagionali del turismo e degli stabilimenti termali (art. 29)
- d. Lavoratori del settore agricolo (art. 30)
- e. Lavoratori dello spettacolo (art. 38)

Per non appesantire eccessivamente l’appendice normativa si riporta, per queste indennità e per quelle disposte dai successivi decreti, soltanto una sintesi indicativa, con la funzione di quadro di riferimento per le statistiche, mentre si rimanda alle leggi e ai decreti citati per l’elenco esaustivo dei contenuti e soprattutto dei numerosi requisiti puntuali (si rimanda altresì alle circolari dell’Inps n. 49, 66, 67, 80, 94 e successive).

I professionisti devono essere titolari di partita IVA attiva alla data del 23 febbraio 2020; i collaboratori devono essere attivi alla medesima data. Professionisti e collaboratori devono essere iscritti alla Gestione Separata di cui all’art. 2, comma 26, L.335/1995, non devono essere titolari di trattamento pensionistico diretto, non devono essere iscritti, alla data di presentazione della domanda, ad altre forme previdenziali obbligatorie.

I lavoratori autonomi beneficiari dell’indennità sono quelli iscritti alle Gestioni speciali degli artigiani, commercianti, coltivatori diretti, mezzadri e coloni. La prestazione è riconosciuta a condizione che non siano titolari di trattamento pensionistico diretto e che non siano iscritti, al momento della presentazione della domanda, ad altre forme previdenziali obbligatorie, ad esclusione della Gestione Separata.

La terza categoria è identificata dalla qualifica di stagionali e dai codici Ateco e CSC dei settori produttivi del turismo e degli stabilimenti termali. Il rapporto di lavoro deve essere cessato involontariamente nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 17 marzo 2020, data di entrata in vigore del decreto. Il soggetto non deve essere titolare di trattamento pensionistico diretto e, sempre alla data del 17 marzo 2020, non deve sussistere alcun rapporto di lavoro dipendente.

I lavoratori del settore agricolo sono soprattutto gli operai agricoli a tempo determinato. Nell’ambito di applicazione rientrano, però, anche le figure equiparate di cui all’articolo 8 della legge 12 marzo 1968, n. 334, e cioè piccoli coloni e compartecipanti familiari. L’indennità viene riconosciuta se i soggetti hanno svolto nel 2019 almeno 50 giornate di effettivo lavoro agricolo e inoltre non sono titolari di trattamento pensionistico diretto.

Infine, l’indennità è riconosciuta anche ai lavoratori iscritti al Fondo pensioni Lavoratori dello spettacolo, non titolari di trattamento pensionistico diretto, con almeno 30 contributi giornalieri versati nell’anno 2019 al medesimo Fondo, da cui deriva un reddito non superiore a 50.000 euro. Inoltre alla data del 17 marzo 2020 non devono essere titolari di rapporto di lavoro dipendente.

Il decreto “Cura Italia” aveva inoltre previsto, all’articolo 44, l’istituzione di un Fondo per il reddito di ultima istanza a favore dei lavoratori danneggiati dal virus *COVID-19*. In attuazione del citato articolo 44, il decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell’Economia e delle finanze, 30 aprile 2020, n. 10, individua per il mese di marzo le categorie di lavoratori dipendenti e autonomi che in conseguenza dell’emergenza epidemiologica da *COVID-19* hanno cessato, ridotto o sospeso la loro attività o il loro rapporto di lavoro e che non hanno già beneficiato delle indennità previste agli articoli 27, 28, 29, 30 e 38 del decreto, e sono:

- a. Lavoratori dipendenti stagionali appartenenti a settori differenti da quelli del turismo e degli stabilimenti termali
- b. Lavoratori intermittenti
- c. Lavoratori autonomi occasionali privi di partita Iva iscritti alla Gestione Separata
- d. Incaricati alle vendite a domicilio, titolari di partita IVA, iscritti alla Gestione Separata

In sede di conversione del decreto è stata introdotta una indennità di cui all’articolo 44 bis a favore dei lavoratori autonomi delle cosiddette “zone rosse” danneggiate a febbraio. Si tratta dei lavoratori autonomi che hanno sospeso l’attività a seguito della emergenza sanitaria nei comuni indicati all’allegato 1 del Dpcm 1 marzo 2020. L’indennità è di 500 euro al mese per massimo tre mesi.

Divieto di licenziamento

Al fine di tutelare la stabilità dei rapporti di lavoro nel periodo di emergenza sanitaria ed economica, il decreto “Cura Italia” ha precluso la possibilità di effettuare licenziamenti per motivi economici, dal 17 marzo al 16 maggio 2020.

Congedo Covid, Bonus baby-sitting e L. 104

Il decreto in esame ha introdotto una serie di misure volte a fronteggiare la sospensione dei servizi educativi per l’infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado conseguente all’emergenza epidemiologica. In particolare, si riconosce:

- a. ai lavoratori dipendenti privati, pubblici, agli iscritti in via esclusiva alla Gestione separata e ai lavoratori autonomi iscritti alle relative gestioni Inps – a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito, o disoccupato, o non lavoratore – un congedo speciale, continuativo o frazionato, di durata complessiva non superiore a quindici giorni, per i figli di età non superiore a 12 anni (o anche di età superiore nei casi di figli con disabilità grave), con un’indennità pari al 50 per cento della retribuzione e con il riconoscimento della contribuzione figurativa.
- b. in alternativa al congedo, per i medesimi lavoratori beneficiari, è prevista la possibilità di scegliere la corresponsione di un bonus per l’acquisto di servizi di baby-sitting nel limite massimo complessivo di 600 euro (1000 euro per il personale sanitario). Il bonus viene erogato mediante il libretto famiglia di cui all’articolo 54-bis, legge 24 aprile 2017, n. 50. Il bonus è riconosciuto ai lavoratori autonomi non iscritti all’Inps, subordinatamente alla comunicazione da parte delle rispettive casse previdenziali del numero dei beneficiari.
- c. viene incrementato di dodici giornate il numero di giorni di permesso retribuito riconosciuto per l’assistenza di familiari disabili, usufruibili nei mesi di marzo e aprile 2020.

DECRETO LEGGE n. 34 del 19 maggio 2020 (“RILANCIO”)

Integrazioni salariali e Assegno ordinario

Il decreto “Rilancio” conferma ed estende tutte le misure di integrazione salariale già previste nel decreto “Cura Italia” incrementando la tutela di ulteriori 9 settimane. Inoltre, per evitare i ritardi nel pagamento della Cassa integrazione in deroga, si permette anche alle imprese sotto i 5 dipendenti di fare domanda direttamente all’Inps.

Naspi e Dis-Coll

Il decreto “Rilancio” stabilisce che le indennità Naspi e Discoll che terminano nel periodo compreso tra il primo marzo 2020 e il 30 aprile 2020, sono prorogate per ulteriori due mesi, a condizione che il percettore non sia beneficiario delle indennità dei 600 euro e delle altre indennità previste dal decreto “Rilancio” stesso. L’importo per ogni mensilità aggiuntiva è pari all’importo dell’ultima mensilità della prestazione originaria.

Bonus 500/600/1000 euro

A seguito del perdurare dell’emergenza epidemiologica sono prorogate per i mesi di aprile e maggio le indennità già riconosciute per il mese di marzo in favore di determinate categorie di lavoratori dal decreto “Cura Italia” e ne sono introdotte di nuove. In particolare:

- a. Ai liberi professionisti titolari di partita IVA iscritti alla Gestione separata Inps, con partita IVA attiva al 23 febbraio 2020, viene riconosciuto un importo di 600 euro per il mese di aprile e, se vi è una riduzione di almeno il 33% del reddito del secondo bimestre 2020 rispetto al reddito del secondo bimestre 2019, di 1.000 euro per maggio.
- b. Ai titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, iscritti alla Gestione separata viene riconosciuto un importo di 600 euro per il mese di aprile; di 1000 euro per il mese di maggio a coloro che abbiano cessato il rapporto di lavoro entro il 19 maggio 2020.
- c. Ai lavoratori autonomi iscritti alle gestioni speciali dell’Inps viene riconosciuto un importo di 600 euro per il mese di aprile.
- d. Ai lavoratori dipendenti stagionali del settore turismo e degli stabilimenti termali che hanno cessato involontariamente il rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 17 marzo 2020, non titolari di pensione, né di Naspi, né di rapporto di lavoro dipendente al 17 marzo 2020 è riconosciuta l’indennità di 600 euro per il mese di aprile e 1000 euro per il mese di maggio. L’indennità è estesa anche ai lavoratori in somministrazione impiegati presso imprese utilizzatrici operanti nel settore del turismo e degli stabilimenti termali.
- e. Agli operai agricoli è riconosciuta una indennità per il mese di aprile pari a 500 euro.
- f. Ai lavoratori dello spettacolo l’indennità è riconosciuta anche a coloro che hanno almeno 7 contributi giornalieri versati nel 2019 da cui deriva un reddito non superiore ai 35.000, l’indennità è dovuta per i mesi di aprile e maggio nella misura di 600 euro.
- g. Alle quattro categorie di lavoratori ex articolo 44 del decreto “Rilancio” e cioè stagionali di settori differenti da turismo e terme, intermittenti, autonomi occasionali, venditori a domicilio, è confermata anche per i mesi di aprile e maggio l’indennità di 600 euro.
- h. Ai lavoratori domestici che abbiano in essere, alla data del 23 febbraio 2020, uno o più contratti di lavoro

per una durata complessiva superiore a 10 ore settimanali, viene riconosciuto un importo di 500 euro per ciascuno dei mesi di aprile e maggio, a condizione che i lavoratori domestici non siano conviventi con il datore di lavoro.

- i. Ai titolari di rapporti di collaborazione presso federazioni sportive nazionali, enti di promozione sportiva, società e associazioni sportive dilettantistiche, erogata dalla società Sport e salute S.p.A., viene riconosciuto un importo di 500 euro per ciascuno dei mesi di aprile e maggio.
- j. Ai lavoratori frontalieri residenti in Italia è riconosciuto un contributo la cui misura dovrà essere definita in sede di decreto ministeriale attuativo.

In sede di conversione del decreto è stata introdotta una indennità onnicomprensiva di 950 euro per il mese di maggio in favore dei pescatori autonomi.

Reddito di emergenza (Rem)

Il decreto in esame ha istituito il Reddito di emergenza (Rem), un sostegno straordinario al reddito rivolto ai nuclei familiari in condizione di necessità economica che, nel periodo emergenziale da COVID-19, non hanno avuto accesso alle altre misure di sostegno previste dal decreto "Cura Italia". Il beneficio è corrisposto in due quote (ovvero può essere erogato per due volte); l'importo di ciascuna quota è compreso tra 400 e 800 euro, a seconda della numerosità del nucleo familiare e della presenza di componenti disabili gravi o non autosufficienti (in questo ultimo caso fino a 840 euro). Il Rem è riconosciuto ai nuclei familiari residenti in Italia se in possesso dei seguenti requisiti:

- a. reddito familiare nel mese di aprile 2020 inferiore al beneficio Rem;
- b. valore ISEE inferiore a 15.000 euro;
- c. valore del patrimonio mobiliare familiare riferito al 2019 inferiore a una soglia di euro 10.000, accresciuta di 5.000 euro per ogni componente successivo al primo e fino ad un massimo di 20.000 euro. Il massimale è incrementato di 5.000 euro in caso di presenza nel nucleo familiare di un componente disabile o non autosufficiente.

Divieto di licenziamento

Il decreto "Rilancio", in vigore dal 19 marzo, proroga fino al 17 agosto 2020 il divieto di procedere a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ex art. 3, L. n. 604/1966 ed il divieto di avviare procedure di licenziamento collettivo ex artt. 4, 5 e 24, L. n. 223/1991.

Proroga contratti a termine

Il decreto "Rilancio" ha previsto la possibilità di rinnovare o prorogare, con durata non eccedente il termine del 30 agosto 2020 i contratti a tempo determinato in essere al 23 febbraio 2020, anche in assenza delle condizioni (cd. causali) richieste dalla normativa vigente.

Congedo Covid, Bonus baby-sitting e L. 104

Il decreto in esame modifica la disciplina prevista dal decreto "Cura Italia":

- a. viene aumentata (da 15) a 30 giorni la durata massima del congedo parentale introdotto in favore dei genitori lavoratori a causa della sospensione delle attività scolastiche, fruibile per figli fino a 12 anni e fino al 31 agosto 2020;
- b. si prevede che del congedo non retribuito riconosciuto ai genitori dipendenti privati per la chiusura delle scuole si possa fruire in presenza di figli minori di 16;

c. viene incrementato da 600 a 1.200 euro l'importo massimo complessivo del Bonus baby-sitting riconosciuto in alternativa al suddetto congedo (per i dipendenti del settore sanitario l'aumento è da 1.000 a 2.000 euro), prevedendo che lo stesso voucher possa essere utilizzato anche per l'iscrizione ai centri estivi e ai servizi educativi all'infanzia.

Viene inoltre previsto, in alternativa alla misura per servizi di baby-sitting, un bonus per l'iscrizione ai centri estivi e/o ai servizi integrativi per l'infanzia. Il bonus è alternativo al congedo Covid: infatti, l'importo massimo di 1200/2000 euro (a seconda della categoria di appartenenza) è erogabile solo ai soggetti che, all'atto della domanda, non hanno richiesto il congedo Covid. In caso di fruizione di un periodo di congedo Covid complessivamente non superiore a quindici giorni, si può beneficiare solamente dell'importo residuo di 600/1000 euro. Se invece il periodo di congedo Covid fruito è superiore ai quindici giorni, non si ha diritto ai bonus, stante appunto la incompatibilità tra le due misure; è riconosciuto un incremento di dodici giorni di permesso retribuito per l'assistenza di familiari disabili, in aggiunta ai tre mensili previsti, utilizzabile nei mesi di maggio e giugno 2020.

DECRETO INTERMINISTERIALE DEL 13 LUGLIO 2020, N. 12

Sempre in attuazione del citato articolo 44 del decreto "Cura Italia", è prevista una ulteriore categoria di beneficiari di indennità una tantum, nella misura di 600 euro per ciascuno dei mesi di marzo, aprile e maggio. Si tratta dei lavoratori a tempo determinato dei settori del turismo e delle terme.

DECRETO LEGGE n. 104 del 14 agosto 2020 ("AGOSTO")

Integrazioni salariali e Assegno ordinario

Il decreto "Agosto" prevede un ulteriore periodo di trattamenti di integrazione salariale con causale COVID-19 per una durata massima di nove settimane, incrementate di ulteriori nove, da fruire nel periodo ricompreso tra il 13 luglio 2020 e il 31 dicembre 2020. I periodi di cassa integrazione precedentemente richiesti ai sensi dei decreti Cura Italia e Rilancio che siano collocati, anche parzialmente, dopo il 12 luglio 2020 sono imputati, anche se già autorizzati, alle prime nove settimane del decreto in esame. Una importante novità introdotta dal decreto "Agosto", risulta per i datori di lavoro che presentano domanda per le ulteriori nove settimane, l'introduzione di un contributo addizionale commisurato alla retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate durante la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa. La misura del contributo è stabilita in funzione della percentuale di riduzione del fatturato subito dall'azienda nel primo semestre 2020 rispetto a quello del 2019 (aliquota del 18% per chi non ha subito calo di fatturato, del 9% per chi ha avuto un calo inferiore al 20%, nessun contributo per chi ha avuto un calo pari o superiore al 20%, oppure ha iniziato l'attività dopo il 1° gennaio 2019).

DECRETO INTERMINISTERIALE DEL 13 LUGLIO 2020, N. 12

Naspi e Dis-Coll

Il decreto stabilisce che le indennità Naspi e Discoll che terminano nel periodo compreso tra il primo maggio 2020 e il 30 giugno 2020, incluse dunque quelle già prorogate dal decreto "Rilancio", sono prorogate per ulteriori due mesi, a condizione che il percettore non sia beneficiario delle indennità dei 600 euro e delle altre indennità previste dal decreto "Rilancio" stesso. Analogamente a quanto disposto dal medesimo decreto, l'importo per ogni mensilità aggiuntiva è pari all'importo dell'ultima mensilità della prestazione originaria.

Bonus 600/1000 euro

A seguito del perdurare dell'emergenza epidemiologica, il decreto in esame proroga le indennità già riconosciute in favore di determinate categorie di lavoratori dai decreti Cura Italia e Rilancio e ne introduce di nuove.

In particolare, viene riconosciuta un'indennità onnicomprensiva pari a 1000 euro:

- a. Ai professionisti iscritti a enti di diritto privato di previdenza obbligatoria.
- b. Ai lavoratori dipendenti stagionali del settore turismo e degli stabilimenti termali, nonché ai lavoratori in somministrazione impiegati presso imprese utilizzatrici operanti nei medesimi settori, che abbiano cessato involontariamente il rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 17 marzo 2020.
- c. Ai lavoratori dello spettacolo che abbiano almeno 30 contributi giornalieri versati nel 2019 da cui derivi un reddito non superiore a 50.000 euro, o almeno 7 contributi giornalieri versati nel 2019 da cui deriva un reddito non superiore ai 35.000.
- d. Ai lavoratori autonomi occasionali, iscritti alla Gestione separata al 17 marzo 2020, non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, che nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 29 febbraio 2020 siano stati titolari di contratti autonomi occasionali e che non abbiano un contratto in essere al 15 agosto 2020.
- e. Ai lavoratori dipendenti stagionali appartenenti a settori diversi da quelli del turismo e degli stabilimenti termali che hanno cessato involontariamente il rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 17 marzo 2020 e che abbiano svolto la prestazione lavorativa per almeno trenta giornate nel medesimo periodo.
- f. Ai lavoratori intermittenti che abbiano svolto la prestazione lavorativa per almeno trenta giornate nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 17 marzo 2020.
- g. Agli incaricati alle vendite a domicilio, titolari di partita iva attiva e iscritti alla Gestione separata al 17 marzo 2020, con reddito annuo per il 2019, derivante dalle medesime attività, superiore a 5.000 euro.
- h. Ai lavoratori dipendenti a tempo determinato dei settori del turismo e degli stabilimenti termali in possesso dei seguenti requisiti: titolarità, nel periodo tra il 1° gennaio 2019 e il 17 marzo 2020, di uno o più contratti di lavoro a tempo determinato nei suddetti settori di durata complessiva pari ad almeno trenta giornate; titolarità nel 2018 di uno o più contratti di lavoro a tempo determinato o stagionale in uno dei due settori summenzionati, di durata complessiva pari ad almeno trenta giornate.

Sono poi riconosciute delle nuove indennità ai seguenti soggetti:

- a. Ai lavoratori marittimi che hanno cessato involontariamente il contratto di arruolamento o altro rapporto di lavoro dipendente nel periodo tra il 1° gennaio 2019 e il 17 marzo 2020 e che hanno svolto la prestazione lavorativa per almeno trenta giornate nel medesimo periodo, viene riconosciuto un importo di 600 euro per i mesi di giugno e luglio.

- b. Ai titolari di rapporti di collaborazione presso CONI, CIP, federazioni sportive nazionali, enti di promozione sportiva, società e associazioni sportive dilettantistiche, erogata dalla società Sport e salute S.p.A., viene riconosciuto un importo di 600 euro per il mese di giugno.
- c. Ai lavoratori delle aree di crisi industriale complessa della regione Sicilia che cessino di percepire l'indennità Nاسpi è riconosciuta un'indennità pari al trattamento di mobilità in deroga fino al 31 dicembre 2020.
- d. Ai lavoratori delle aree di crisi industriale complessa ubicate nel territorio della Campania che hanno cessato la mobilità ordinaria dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2016, è riconosciuta un'indennità pari al trattamento dell'ultima mobilità ordinaria percepita fino al 31 dicembre 2020.

Reddito di emergenza (Rem)

Il decreto in esame riconosce la possibilità di richiedere un'ulteriore mensilità di Rem, indipendentemente dall'aver già richiesto, ed eventualmente ottenuto, il beneficio relativo al decreto "Rilancio". Rispetto ai requisiti di accesso, l'unica modifica apportata è quella relativa al valore del reddito familiare mensile, ora riferito al mese di maggio (precedentemente al mese di aprile). L'importo dell'ulteriore quota è lo stesso delle precedenti, ovvero è compreso tra 400 e 800 euro, a seconda della numerosità del nucleo familiare e della presenza di componenti disabili gravi o non autosufficienti (in questo ultimo caso fino a 840 euro).

Divieto di licenziamento

Il decreto "Agosto", in vigore dal 15 agosto, proroga il divieto di licenziamento per ragioni economiche introdotto dal decreto "Cura Italia": tale blocco opera con tempistiche diverse. In caso di ricorso agli ammortizzatori sociali il divieto di licenziamento si applica fino all'esaurimento delle 18 settimane di Cassa (richiedibili dal 31 luglio al 31 dicembre 2020), mentre per le aziende che non chiedono gli ammortizzatori, fino al 31 dicembre 2020. Per le aziende che, in alternativa all'utilizzo degli ammortizzatori sociali, hanno usufruito dell'esonero contributivo introdotto dal decreto "Agosto" stesso, il blocco del licenziamento è protratto fino al termine della durata dell'esonero.

Proroga contratti a termine

Il decreto "Agosto" ha eliminato la condizione in base alla quale i contratti oggetto di proroga o di rinnovo debbano essere quelli attivi al 23 febbraio 2020 e, in secondo luogo, ha previsto che i contratti di lavoro dipendente a termine nel settore privato siano rinnovati o prorogati, per un periodo massimo di 12 mesi e per una sola volta, mediante un atto intervenuto entro il 31 dicembre 2020, sempre in deroga alla presenza delle specifiche causali richieste dalla normativa vigente.

Congedo Covid

Il decreto in esame riconosce al genitore lavoratore dipendente, in alternativa allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, di astenersi dal lavoro per tutto o parte del periodo corrispondente alla durata della quarantena del figlio minore di anni quattordici, disposta dal dipartimento di prevenzione della ASL territorialmente competente a seguito di contatto verificatosi all'interno del plesso scolastico. I periodi di quarantena sono quelli ricompresi tra il 9 settembre e il 31 dicembre 2020.

DECRETO LEGGE N. 137 DEL 28 OTTOBRE 2020 (“RISTORI”)

Integrazioni salariali e Assegno ordinario

In seguito alle restrizioni previste dal Dpcm del 24 ottobre 2020 per il contenimento della curva epidemiologica il Governo ha approvato il 28 ottobre 2020 il cd. decreto “Ristori” che prevede in merito ai trattamenti di integrazione salariale un ulteriore periodo con causale *COVID-19* per una durata massima di sei settimane, da fruire nel periodo ricompreso tra il 16 novembre 2020 e il 31 gennaio 2021. I periodi di cassa integrazione precedentemente richiesti ai sensi del decreto “Agosto” che siano collocati, anche parzialmente, dopo il 15 novembre 2020 sono imputati, anche se già autorizzati, alle sei settimane previste dal decreto in esame. Per quanto riguarda la contribuzione addizionale, rimane fermo quanto stabilito dal decreto “Agosto” ma rimane gratuita per le imprese interessate dalle restrizioni del Dpcm del 24 ottobre 2020.

Bonus 600/1.000 euro

Ai soggetti già beneficiari dell'indennità prevista dal decreto di “Agosto” è nuovamente erogata una tantum la medesima indennità. Inoltre è erogata una indennità onnicomprensiva pari a 1.000 euro:

- a. Ai lavoratori dipendenti stagionali del settore turismo e degli stabilimenti termali, nonché ai lavoratori in somministrazione impiegati presso imprese utilizzatrici operanti nei medesimi settori, che abbiano cessato involontariamente il rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e 30 novembre 2020.
- b. Ai lavoratori dello spettacolo che abbiano almeno 30 contributi giornalieri versati dal 1° gennaio 2019 al 30 novembre 2020 da cui derivi un reddito non superiore a 50.000 euro, o almeno 7 contributi giornalieri versati dal 1° gennaio 2019 al 29 ottobre/30 novembre 2020 da cui deriva un reddito non superiore ai 35.000.
- c. Ai lavoratori autonomi, iscritti alla Gestione separata al 17 marzo 2020, non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, che nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 30 novembre 2020 siano stati titolari di contratti autonomi occasionali e che non abbiano un contratto in essere al 30 novembre 2020.
- d. Ai lavoratori dipendenti stagionali appartenenti a settori diversi da quelli del turismo e degli stabilimenti termali che hanno cessato involontariamente il rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 30 novembre 2020 e che abbiano svolto la prestazione lavorativa per almeno trenta giornate nel medesimo periodo.
- e. Ai lavoratori intermittenti che abbiano svolto la prestazione lavorativa per almeno trenta giornate nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 30 novembre 2020.
- f. Agli incaricati alle vendite a domicilio, titolari di partita iva attiva e iscritti alla Gestione separata al 30 novembre 2020, con reddito annuo per il 2019, derivante dalle medesime attività, superiore a 5.000 euro.
- g. Ai lavoratori dipendenti a tempo determinato dei settori del turismo e degli stabilimenti termali in possesso dei seguenti requisiti: titolarità, nel periodo tra il 1° gennaio 2019 e il 30 novembre 2020, di uno o più contratti di lavoro a tempo determinato nei suddetti settori di durata complessiva pari ad almeno trenta giornate; titolarità nel 2018 di uno o più contratti di lavoro a tempo determinato o stagionale in uno dei due settori summenzionati, di durata complessiva pari ad almeno trenta giornate.

È inoltre confermata ai titolari di rapporti di collaborazione presso CONI, CIP, federazioni sportive nazionali, enti di promozione sportiva, società e associazioni sportive dilettantistiche, erogata dalla società Sport e salute S.p.A. l'indennità introdotta dal decreto "Rilancio" ed è aumentata a 800 euro.

Reddito di emergenza (Rem)

Il decreto in esame ha previsto due ulteriori quote per i mesi di novembre e dicembre 2020. Il beneficio in questo caso viene riconosciuto senza bisogno di presentare domanda, per i nuclei familiari già beneficiari del Rem previsto dal decreto "Agosto"; a domanda, per i nuclei che non hanno mai beneficiato del Rem oppure hanno ottenuto solo il Rem decreto "Rilancio".

Divieto di licenziamento

Il decreto "Ristori" modifica la proroga del divieto di licenziamento, prevista dal decreto "Agosto", per ragioni economiche fino al 31 gennaio 2021.

Congedo Covid, Bonus baby-sitting e L. 104

Il decreto in esame ha previsto, a favore dei genitori lavoratori dipendenti, un congedo straordinario indennizzato da utilizzare per astenersi dal lavoro, in tutto o in parte, durante il periodo di sospensione dell'attività didattica in presenza per le scuole secondarie di primo grado situate nelle aree del territorio nazionale caratterizzate da uno scenario di massima gravità e da un livello di rischio alto (c.d. zone rosse). Il menzionato congedo, la cui richiesta è possibile nei soli casi in cui i genitori non possano svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile, può essere fruito da uno solo dei genitori oppure da entrambi, ma non negli stessi giorni. Per i giorni di congedo fruiti è riconosciuta al genitore un'indennità pari al 50% della retribuzione, ed è riconosciuta la contribuzione figurativa.

Lo stesso decreto ha previsto per i genitori lavoratori dipendenti, in presenza di figli con disabilità in situazione di gravità (art. 4 comma 1 L. 104/1992), un congedo straordinario in caso di sospensione dell'attività didattica o chiusura dei centri di assistenza. Sempre limitatamente alle cd zone rosse è riconosciuto il diritto a fruire della corresponsione di uno o più bonus per l'acquisto di bonus baby sitting o di servizi integrativi per l'infanzia. Il limite massimo è fissato in 1.000 euro. Il decreto in esame estende la possibilità di astenersi dal lavoro anche per figli di età compresa tra quattordici e sedici anni, ma senza corresponsione di retribuzione o indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa.

LEGGE n. 178 del 30 dicembre 2020 ("Legge di Bilancio")

Integrazioni salariali e Assegno ordinario

Per garantire i livelli occupazionali è previsto un ulteriore periodo con causale COVID-19 per una durata massima di dodici settimane, da fruire nel periodo ricompreso tra il 1° gennaio 2021 e il 31 marzo 2021 per i trattamenti CIGO e ricompreso tra il 1° gennaio 2021 e il 30 giugno 2021 per i trattamenti ASO e CIGD.

Divieto di licenziamento

La legge in esame proroga il divieto di licenziamento per ragioni economiche fino al 31 marzo 2021.

Proroga contratti a termine

La norma in oggetto prolunga al 31 marzo 2021 il rinnovo e proroga dei contratti di lavoro dipendente a termine nel settore privato sempre in deroga ai limiti previsti dalla normativa vigente. L'aumento di novembre (+63 mila unità, per un totale di 22 milioni 964 mila occupati) segue la stabilità di ottobre e gli aumenti di settembre e agosto; quest'ultimo il più marcato con circa 100 mila occupati in più. Da giugno a novembre sono stati recuperati 241 mila occupati, poco meno della metà della perdita innescata dalla pandemia, con un bilancio complessivo di 300 mila occupati.

GLOSSARIO

Accertato positivo: l'infortunio/la malattia professionale qualificato/a con esito positivo della definizione amministrativa (l'Inail ne ha riconosciuto il presupposto all'ammissione a tutela assicurativa).

Addetto: persona occupata in un'unità giuridico-economica, come lavoratore indipendente o dipendente (a tempo pieno, a tempo parziale o con contratto di formazione lavoro), anche se temporaneamente assente (per servizio, ferie, malattia, sospensione dal lavoro, Cassa integrazione guadagni ecc.). Comprende il titolare/i dell'impresa partecipante/i direttamente alla gestione, i cooperatori (soci di cooperative che, come corrispettivo della loro prestazione, percepiscono un compenso proporzionato all'opera resa e una quota degli utili dell'impresa), i coadiuvanti familiari (parenti o affini del titolare che prestano lavoro manuale senza una prefissata retribuzione contrattuale), i dirigenti, quadri, impiegati, operai e apprendisti.

Attivazione (Co): inizio di una nuova fattispecie contrattuale, a carattere permanente o temporaneo, sottoposta a Comunicazione obbligatoria da parte del datore di lavoro. Nel caso dell'esperienza di lavoro coincide con l'inizio del tirocinio.

Cassa integrazione guadagni (Cig): strumento attraverso il quale lo Stato interviene a sostegno delle imprese costrette a contrarre o sospendere la propria attività a causa di situazioni di crisi o difficoltà tipizzate dalla legge. Consiste nell'erogazione gestita dall'Inps di un'indennità sostitutiva della retribuzione in favore dei dipendenti sospesi dal lavoro o sottoposti a riduzione di orario. Si distinguono tre forme di Cig:

- ordinaria (Cigo). Si applica al settore industriale in caso di sospensione o contrazione dell'attività produttiva per situazioni aziendali dovute a eventi temporanei e non imputabili all'imprenditore o ai lavoratori o a situazioni temporanee di mercato;
- straordinaria (Cigs). Si applica alle imprese in difficoltà in caso di ristrutturazione, riorganizzazione, riconversione aziendale, crisi aziendale e nei casi di procedure concorsuali;
- in deroga (Cigd). È un sostegno economico per operai, impiegati e quadri sospesi dal lavoro che non hanno (o non hanno più) accesso alla cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria. Sostiene economicamente anche apprendisti, lavoratori interinali e a domicilio di aziende in Cigo e Cigs.

Cessazione (Co): conclusione di una fattispecie contrattuale, a carattere permanente o temporaneo. In particolare, si intende per "cessazione a termine" la conclusione di un rapporto di lavoro temporaneo alla fine prevista dal contratto (la c.d. "data presunta"), per la quale la Comunicazione obbligatoria di avvenuta conclusione da parte del datore di lavoro non è dovuta.

Classe dimensionale delle imprese private (Inps): numero medio annuo delle posizioni lavorative dipendenti calcolato come rapporto tra la somma dei lavoratori dichiarati dalle singole posizioni assicurative (identificativo Inps) afferenti alla medesima impresa (codice fiscale) nei vari mesi dell'anno e il numero delle denunce mensili Uniemens presentate nello stesso anno.

Classificazione Ateco 2007: la classificazione delle attività economiche che costituisce la versione nazionale della nomenclatura europea [Nace.Rev.2](#), pubblicata sull'Official Journal il 20 dicembre 2006 (Regolamento [CE n. 1893/2006](#) del PE e del Consiglio del 20/12/2006) e adottata dall'Istat il 1° gennaio 2008.

Classificazione delle imprese per classe di addetti: in accordo con gli standard Eurostat (Raccomandazione Ce n. 361/2003) si definiscono “microimprese” le imprese con meno di dieci addetti, “piccole imprese” quelle da 10 a 49 addetti, “medie imprese” quelle da 50 a 249 addetti e “grandi imprese” quelle con 250 addetti e oltre.

Classificazione ICD-X: è un codice della classificazione statistica internazionale delle malattie e dei problemi sanitari correlati (International Statistical Classification of Diseases and related health problems). Il sistema ripartisce le malattie in 21 settori e ciascun settore contiene una famiglia di malattie; ciascuna malattia è individuata da un codice alfanumerico.

Comunicazioni obbligatorie (Co): comunicazioni che tutti i datori di lavoro, pubblici e privati, devono obbligatoriamente trasmettere ai servizi competenti in caso di attivazione, proroga, trasformazione e cessazione di rapporti di lavoro subordinato, associato, di tirocini e di altre esperienze professionali previste dalla normativa vigente (art. 4-bis del D.Lgs. n. 181/2000, così come modificato dall'art. 1, comma 1184 della L. 296/2006, ovvero altre leggi speciali che disciplinano le comunicazioni di settori specifici quali la pubblica amministrazione, la scuola, il settore marittimo).

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

Denunce di infortunio sul lavoro: sono le comunicazioni cui è tenuto il datore di lavoro per segnalare all'Inail l'infortunio accaduto al dipendente, prognosticato non guaribile entro tre giorni, a prescindere da ogni valutazione circa la ricorrenza degli estremi di legge per la tutela assicurativa. È qualificabile denuncia qualsiasi informazione, comunque reperita, relativa all'infortunio: oltre alla denuncia propriamente detta, un certificato medico, o una segnalazione di altro tipo (per esempio, a mezzo stampa). Riferimenti normativi: DPR 1124/1965, art. 53, art. 112. A decorrere dal 12 ottobre 2017 (art. 3, co.3-bis d.lgs. 244/2016 convertito con modificazioni dalla l. 19/2017), tutti i datori di lavoro – compresi quelli privati con lavoratori assicurati presso altri Enti o con polizze private, nonché i soggetti abilitati ad intermediazione – hanno l'obbligo di comunicare all'Inail, ai soli fini statistici e informativi, entro 48 ore dalla ricezione dei riferimenti del certificato medico, i dati relativi agli infortuni che comportano un'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento.

Dependent contractor: indipendenti senza dipendenti il cui compenso è fissato dai clienti o da una terza parte.

Dimissioni: interruzioni da parte del lavoratore del rapporto di lavoro con il proprio datore di lavoro. Necessitano di preavviso.

Dimissioni giusta causa: interruzioni da parte del lavoratore del rapporto di lavoro con il proprio datore di lavoro dovuta a comportamenti talmente gravi da minare alle basi il rapporto professionale con il lavoratore (mobbing, minacce, ecc.). Non necessitano di preavviso, pur trattandosi di dimissioni le particolari motivazioni consentono l'accesso alla NASpl.

Dipendenti full year equivalent: Rapporto tra le giornate retribuite nell'anno e il totale delle giornate (si assume il consueto divisore pari a 312). Ad esempio, un lavoratore dipendente per metà anno equivale a 0,5 dipendenti full year.

Dipendenti full year full time equivalent: dipendenti full year trasformati tenendo conto del regime orario contrattuale. Ad esempio, sei lavoratori di cui uno full time per l'intero anno, uno full time per metà anno, quattro in part time orizzontale al 75% per l'intero anno contano 5,5 come numero di dipendenti full year equivalent e 4,5 come numero di dipendenti full year full time equivalent.

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

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

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

Fatturato: comprende le vendite di prodotti fabbricati dall'impresa, gli introiti per lavorazioni eseguite per conto terzi, gli introiti per eventuali prestazioni a terzi di servizi non industriali (commissioni, noleggi di macchinari, eccetera), le vendite di merci acquistate in nome proprio e rivendute senza trasformazione, le commissioni, provvigioni e altri compensi per vendite di beni per conto terzi, gli introiti lordi del traffico e le prestazioni di servizi a terzi.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Infortunio con esito mortale: l'infortunio che provoca la morte dell'infortunato. L'infortunio con esito mortale è caratterizzato dalla data di accadimento dell'infortunio definito come causa della morte, anche se la morte avviene in una data successiva.

Infortunio con mezzo di trasporto coinvolto: l'infortunio avvenuto in un'area aperta alla pubblica circolazione col concorso di almeno un mezzo di trasporto (veicoli terrestri e non). Può riguardare sia l'occasione di lavoro che l'itinere.

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

Infortunio in itinere: l'infortunio occorso al lavoratore durante il normale percorso di andata-ritorno dall'abitazione al posto di lavoro; o durante il normale tragitto che collega due luoghi di lavoro (in caso di rapporti di lavoro plurimi), o durante il normale percorso di andata-ritorno da luogo di lavoro a quello di consumazione dei pasti (qualora non esista una mensa aziendale). Interruzioni/deviazioni dal normale percorso e l'utilizzo del mezzo privato sono tutelate in specifiche condizioni di necessità; restano comunque esclusi dalla tutela gli infortuni direttamente causati dall'abuso di alcolici e di psicofarmaci, dall'uso non terapeutico di sostanze stupefacenti e di allucinogeni, gli infortuni occorsi al conducente sprovvisto della prescritta abilitazione alla guida. È disciplinato dall'ultimo comma dell'art. 2 del DPR 1124/1965, introdotto dall'art. 12 del DLgs 38/2000.

Infortunio in occasione di lavoro: l'infortunio occorso al lavoratore in connessione con le condizioni in cui si svolge l'attività lavorativa, comprese le attività prodromiche o strumentali, e nelle quali è insito un rischio di danno per il lavoratore. È disciplinato dal comma 1 dell'art. 2 del DPR 1124/1965.

Infortunio sul lavoro: l'infortunio che rientra nella tutela assicurativa, avvenuto in occasione di lavoro o in itinere, per causa violenta e improvvisa dal quale deriva la morte, la menomazione permanente, o l'invalidità assoluta temporanea un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni.

Lavoro da casa (Rfl): occupati che hanno dichiarato che nelle quattro settimane precedenti l'intervista hanno effettuato a casa ore di lavoro retribuite o per le quali percepivano un guadagno.

Licenziamento economico: recesso del datore di lavoro dal contratto di lavoro dovuto a motivi di carattere oggettivo (crisi aziendali, riorganizzazioni aziendali, cambio appalto, ecc.).

Licenziamento disciplinare: recesso del datore di lavoro dal contratto di lavoro dovuto a motivi di carattere soggettivo (lesione del vincolo di fiducia, mancato rispetto del codice disciplinare, ecc.).

Malattia professionale: è la malattia che rientra nella tutela assicurativa, la cui causa agisce lentamente e progressivamente sull'organismo (causa diluita e non causa violenta e concentrata nel tempo). La stessa causa deve essere diretta ed efficiente, cioè in grado di produrre l'infermità in modo esclusivo o prevalente (è ammesso, tuttavia, il concorso di cause extraprofessionali, purché queste non interrompano il nesso causale in quanto capaci di produrre da sole l'infermità).

Malattia tabellata: è una malattia elencata nelle tabelle delle patologie contenute nel Decreto Ministeriale del 9 aprile 2008 (85 malattie tabellate nell'Industria e 24 in Agricoltura); gode della presunzione legale di origine lavorativa.

Occupati (Rfl): persone di 15 anni e più che nella settimana di riferimento (a cui sono riferite le informazioni) presentano una delle seguenti caratteristiche:

- hanno svolto almeno un'ora di lavoro in una qualsiasi attività che prevede un corrispettivo monetario o in natura;
- hanno svolto almeno un'ora di lavoro non retribuito nella ditta di un familiare nella quale collaborano abitualmente;
- sono assenti dal lavoro (ad esempio, per ferie, malattia o Cassa integrazione).

Gli occupati dipendenti assenti dal lavoro sono considerati occupati se l'assenza non supera tre mesi, oppure se durante l'assenza continuano a percepire almeno il 50% della retribuzione. I lavoratori indipendenti assenti dal lavoro, a eccezione dei coadiuvanti familiari, sono considerati occupati se, durante il periodo di assenza, continuano a mantenere l'attività. I coadiuvanti familiari sono considerati occupati se l'assenza non supera tre mesi. Le precedenti condizioni prescindono dalla sottoscrizione di un contratto di lavoro e gli occupati stimati attraverso la Rilevazione sulle forze di lavoro comprendono pertanto anche forme di lavoro irregolare.

Occupati dipendenti a termine (Rfl): occupati con un rapporto di lavoro dipendente, regolato o meno da contratto, per il quale è espressamente indicato un termine di scadenza.

Occupati dipendenti permanenti o a tempo indeterminato (Rfl): occupati con un rapporto di lavoro dipendente, regolato o meno da contratto, per il quale non è definito alcun termine.

Occupati indipendenti (Rfl): coloro che svolgono la propria attività lavorativa senza vincoli formali di subordinazione. Sono compresi: imprenditori; liberi professionisti, lavoratori autonomi, coadiuvanti nell'azienda di un familiare (se prestano lavoro nell'impresa senza il corrispettivo di una retribuzione contrattuale come dipendenti), soci di cooperativa, collaboratori (con e senza progetto) e prestatori d'opera occasionali.

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

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

Ore lavorate: nell'ambito degli schemi di contabilità nazionale misurano le ore effettivamente lavorate, retribuite e non retribuite, in qualsiasi posizione professionale (dipendente e indipendente), purché finalizzate alla produzione del reddito. Rientrano nel calcolo, le ore effettivamente lavorate durante il normale orario di lavoro, le ore lavorate in aggiunta alle ore abituali (straordinario), il tempo che si impiega in attività quali la preparazione del posto di lavoro e quello corrispondente a brevi periodi di riposo sul lavoro. Sono escluse: le ore pagate ma non effettivamente lavorate (ferie annuali, festività e assenze per malattia, eccetera), le pause per i pasti e il tragitto tra casa e lavoro.

Ore lavorate per dipendente: numero medio delle ore di lavoro ordinario e straordinario prestate dai dipendenti con contratto di lavoro. Sono calcolate in rapporto alle posizioni lavorative dipendenti.

Ore effettivamente lavorate nella settimana di riferimento: nella Rilevazione sulle forze di lavoro si riferisce al numero di ore lavorate nella settimana di riferimento dichiarate dall'intervistato.

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

Pensione di Cittadinanza - PdC: denominazione che assume il Reddito di Cittadinanza qualora tutti i componenti del nucleo familiare siano di età pari o superiore a 67 anni, oppure se nel nucleo familiare sono presenti anche persone di età inferiore a 67 anni in condizione di disabilità grave o non autosufficienza.

Posizione lavorativa a tempo determinato (Co): rapporto di lavoro di tipo subordinato in cui è prevista una data di fine del rapporto. La legge definisce una durata massima del contratto a termine e ne disciplina la proroga. Nel caso di violazione di tali disposizioni, si determina la trasformazione a tempo indeterminato del contratto.

Posizione lavorativa a tempo indeterminato (Co): rapporto di lavoro a tempo indeterminato è un contratto di lavoro subordinato con cui un soggetto (il lavoratore) si impegna, senza vincolo di durata – dietro versamento di una retribuzione – a prestare la propria attività lavorativa a favore del proprio datore di lavoro.

Posizione lavorativa dipendente (Co): la comunicazione obbligatoria registra gli eventi (avviamento al lavoro, trasformazione, proroga, cessazione) osservati in un determinato momento temporale. Tali eventi sono gli elementi base su cui si fonda l'intero sistema informativo e di norma è caratterizzato da una data di inizio, eventualmente da una data di fine, dal codice fiscale del lavoratore e del datore di lavoro. Tali eventi possono essere aggregati in rapporti di lavoro, considerando tutti gli eventi successivi e contigui che legano due soggetti e concorrono alla creazione di un unico rapporto di lavoro.

Prima esperienza nel mercato del lavoro: individui che presentano almeno una attivazione di un rapporto di lavoro o un avviamento in tirocinio nell'anno, per i quali non risultano precedenti esperienze (attivazioni di rapporti di lavoro, avviamenti in tirocini o cessazioni) nei cinque anni precedenti.

Prodotto interno lordo ai prezzi di mercato: Il risultato finale dell'attività di produzione delle unità produttrici residenti. Corrisponde alla produzione totale di beni e servizi dell'economia, diminuita dei consumi intermedi e aumentata dell'Iva gravante e delle imposte indirette sulle importazioni. È altresì pari alla somma dei valori aggiunti a prezzi base delle varie branche di attività economica, aumentata delle imposte sui prodotti (compresa l'Iva e le imposte sulle importazioni), al netto dei contributi ai prodotti (Sistema europeo dei conti, Sec 2010).

Reddito di Cittadinanza - RdC: introdotto con decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4 come misura di contrasto alla povertà, è un sostegno economico finalizzato al reinserimento nel mondo del lavoro e all'inclusione sociale.

Reddito di Emergenza - REM: misura di sostegno economico in favore dei nuclei familiari in difficoltà a causa dell'emergenza epidemiologica da COVID-19.

Reddito di Inclusione - REI: misura di contrasto alla povertà dal carattere universale, condizionata alla valutazione della condizione economica, che, a seguito dell'introduzione del [Reddito di cittadinanza](#), dal 1° marzo 2019, non può più essere richiesto e, a partire dal successivo mese di aprile, non è più riconosciuto né rinnovato ([Decreto legge n. 4/2019](#), art. 13). Per coloro ai quali il Reddito di inclusione sia stato riconosciuto prima del mese di aprile 2019, il beneficio continua ad essere erogato per la durata inizialmente prevista, fatta salva la possibilità di presentare domanda per il Reddito di cittadinanza. Il Reddito di inclusione si è concluso definitivamente con il mese di Agosto 2020.

Risoluzione consensuale: risoluzione del rapporto di lavoro in cui le parti in causa, datore di lavoro e lavoratore, decidono di comune accordo di porre fine a un contratto.

Saldo (Co): differenza tra attivazioni e cessazioni (a cui si sommano le trasformazioni nel caso di rapporti a tempo indeterminato o nel caso di rapporti a tempo determinato si sottraggono).

Saldo annualizzato (Co): saldo giornaliero cumulato nei 365 giorni precedenti il periodo di riferimento. Nella rielaborazione effettuata dall'Istat, si applica una media mensile dei saldi cumulati giornalieri (cfr. Nota metodologica- Nota trimestrale sulle tendenze dell'occupazione).

Saldo annuale (Co): saldo giornaliero cumulato, a partire dall'inizio dell'anno, nell'anno di riferimento ad una certa data (al 31 dicembre il saldo annuale coincide con il saldo annualizzato).

Saldo mensile (Co): saldo giornaliero cumulato, a partire dall'inizio del mese, nel mese di riferimento.

Settimana di riferimento (Rfl): nella Rilevazione sulle forze di lavoro è la settimana a cui fanno riferimento le informazioni raccolte (in genere quella che precede l'intervista).

Smart working: lo *smart working* o lavoro agile è una modalità di svolgimento della prestazione di lavoro subordinato, stabilita mediante accordo tra le parti, senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva (Legge 81/2017). La normativa emergenziale (D.L. 34/2020) ha semplificato l'utilizzo della modalità di lavoro agile da parte dei datori di lavoro privati, consentendone l'applicazione a ogni rapporto di lavoro subordinato anche in assenza degli accordi individuali previsti dalla normativa e snellendo gli obblighi informativi.

Stock: una variabile di stock (o consistenza) rappresenta la dimensione di un fenomeno rilevata in un certo istante di tempo, ed è pertanto suscettibile di variazioni continue nel corso del tempo (come ad esempio la popolazione residente o il numero di occupati); una variabile di flusso rappresenta invece il conteggio di un fenomeno nel corso di un periodo di tempo (il numero di nati, morti, immigrati o emigrati, oppure, il numero di persone che hanno trovato o perso il lavoro in un certo periodo di tempo). La variazione dello stock tra due istanti di tempo può essere pertanto descritta in modo coerente e compiuto come il risultato di un complesso di flussi che si sono manifestati con una certa intensità nel periodo intercorrente.

Tasso di attivazione (Co-RTL): è il rapporto tra il flusso complessivo di attivazioni occorse in un periodo e lo stock delle posizioni lavorative del periodo. La misura è declinata in maniera diversa a seconda delle analisi proposte. Nell'analisi dei dati giornalieri, per ogni giorno, è il rapporto tra il numero di attivazioni degli ultimi 365 giorni (compreso quello di riferimento) e il numero di posizioni lavorative dello stesso giorno dell'anno precedente. Nell'analisi di periodo, è il rapporto tra la media dei flussi di attivazione registrati sino all'ultimo giorno di ogni mese nel periodo di riferimento (ossia sommando le attivazioni dell'ultimo giorno del mese con quelle dei 364 giorni precedenti per ciascuno dei mesi compresi nel periodo di riferimento e facendone la media) e la media delle posizioni lavorative dell'ultimo giorno del mese nello stesso periodo dell'anno precedente.

Tasso di cessazione (Co-RTL): è il rapporto tra il flusso complessivo di cessazioni occorse in un periodo e lo stock delle posizioni lavorative del periodo. La misura è declinata in maniera diversa a seconda delle analisi proposte. Nell'analisi dei dati giornalieri, per ogni giorno, è il rapporto tra il numero di cessazioni degli ultimi 365 giorni precedenti a quello di riferimento e il numero di posizioni lavorative dello stesso giorno dell'anno precedente. Nell'analisi di periodo, è il rapporto tra la media dei flussi di cessazione registrati sino al penultimo giorno di ogni mese nel periodo di riferimento (ossia sommando le cessazioni dei 365 giorni precedenti per ciascuno dei mesi compresi nel periodo di riferimento e facendone la media) e la media delle posizioni lavorative dell'ultimo giorno del mese nello stesso periodo dell'anno precedente. L'utilizzo della serie delle cessazioni sino al giorno precedente deriva dal fatto che le posizioni cessate in un giorno non sono più attive dal giorno successivo.

Tasso di disoccupazione (Rfl): rapporto percentuale tra i disoccupati di una determinata classe di età (in genere 15 anni e più) e l'insieme di occupati e disoccupati (la cui somma costituisce le forze di lavoro) della stessa classe di età.

Tasso di inattività (Rfl): rapporto percentuale tra le persone non appartenenti alle forze di lavoro in una determinata classe di età (in genere 15-64 anni) e la popolazione residente totale di quella determinata classe di età.

Tasso di incidenza infortunistica (denunciata): rapporto tra le denunce di infortunio sul lavoro e gli occupati Istat della Rilevazione sulle forze di lavoro (Rfl) armonizzati rispetto ai soggetti assicurati all'Inail (eliminazione di alcune categorie non assicurate). Per tener conto anche della durata di esposizione al rischio di infortunarsi gli occupati sono stati ponderati per il numero di ore settimanali lavorate in relazione all'orario standard a tempo pieno (il peso è 1 per gli occupati che lavorano abitualmente 40 ore a settimana, l'orario di lavoro a tempo pieno più diffuso; negli altri casi il peso è maggiore o minore a seconda del numero di ore settimanali: ad esempio, il peso è 0,5 per gli occupati che lavorano 20 ore a settimana).

Tasso di occupazione (Rfl): rapporto percentuale tra gli occupati di una determinata classe di età (in genere 15-64 anni) e la popolazione residente totale di quella determinata classe di età.

Tasso di reingresso (Co): percentuale di lavoratori che hanno perso il lavoro e che nel periodo di osservazione hanno visto l'attivazione di almeno un rapporto di lavoro.

Tasso di saturazione (Co): percentuale di giornate in cui l'individuo ha un rapporto di lavoro attivo nel periodo di osservazione.

Tasso lordo di turnover (Co-RTL): è il rapporto tra il flusso complessivo di attivazioni e cessazioni occorse in un periodo e lo stock delle posizioni lavorative del periodo; dunque è pari alla somma del tasso di attivazione e del tasso di cessazione.

Unità di lavoro equivalenti a tempo pieno-Ula (Cn): negli schemi di contabilità nazionale le unità di lavoro rappresentano le posizioni lavorative ricondotte a unità equivalenti a tempo pieno e forniscono una misura del volume di lavoro che partecipa al processo di produzione del reddito realizzato sul territorio economico di un paese. Tale calcolo è necessario in quanto le ore lavorate in ciascuna posizione lavorativa possono variare rispetto a uno standard a tempo pieno, a seconda che si tratti di attività principale o secondaria svolta dalla persona, dell'orario di lavoro (a tempo pieno o part time), della posizione contributiva o fiscale (regolare, non regolare). Le unità di lavoro sono calcolate come quoziente tra il totale delle ore effettivamente lavorate ed un numero standard di ore lavorate in media da una posizione a tempo pieno.

Valore aggiunto: rappresenta l'incremento di valore che l'attività dell'impresa apporta al valore dei beni e servizi ricevuti da altre aziende mediante l'impiego dei propri fattori produttivi (il lavoro, il capitale e l'attività imprenditoriale). Tale aggregato è ottenuto sottraendo dal totale dei ricavi l'ammontare dei costi: i primi contengono il valore del fatturato lordo, le variazioni delle giacenze di prodotti finiti, semilavorati e in corso di lavorazione, gli incrementi delle immobilizzazioni per lavori interni e i ricavi accessori di gestione; i secondi comprendono i costi per acquisti lordi, per servizi vari e per godimento di servizi di terzi, le variazioni delle rimanenze di materie e di merci acquistate senza trasformazione e gli oneri diversi di gestione.

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

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

