XVII RAPPORTO ANNUALE

Luglio 2018

INPS

Istituto Nazionale Previdenza Sociale

XVII RAPPORTO ANNUALE

L’INPS AL SERVIZIO DEL PAESE

INPS
Istituto Nazionale Previdenza Sociale

Indirizzo
Via Ciro il Grande, 21
00144 Roma - Italia

Telefono
+39 0659051

Sito internet
https:/www.inps.it

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

ISSN 2611-5670 (stampa)
ISSN 2611-3619 (on line)

Grafica e stampa a cura di:
Evoluzione Stampa Srl
Via Osteria della Fontana,73
03012 Anagni (FR)

Stampato nel mese di luglio 2018

INDICE

PREFAZIONE

PARTE I - LA CRESCITA DELL'OCCUPAZIONE CARATTERISTICHE E CRITICITÀ 11

IL CONTESTO: UN LUNGO CICLO DI RIPRESA OCCUPAZIONALE 13

GLI ASSICURATI INPS: DINAMICHE COMPLESSIVE, MUTAMENTI INTERNI, EFFETTI SULLA CONTRIBUZIONE 16
- Quadro generale: sotto il segno della crescita del lavoro dipendente e della contrazione del lavoro autonomo 16
- Mutamenti demografici e movimenti tra categorie di assicurati 23

I LAVORATORI DIPENDENTI: CONTRATTI, ORARI E RETRIBUZIONI 29
- Quadro generale: dati anagrafici, territoriali e settoriali 29
- La crescita del lavoro a termine e del part-time 32
- L'impatto dell'abrogazione dei voucher sui rapporti a termine 41
- L'indicatore generale di mobilità del lavoro dipendente 49
- La dinamica delle retribuzioni: il ruolo dei movimenti occupazionali 50

LE POLITICHE DI INCENTIVAZIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO 67

NOTE SULLE DINAMICHE IN CORSO NEL 2018 73

PARTE II - ALLA FRONTIERA DEL LAVORO AUTONOMO: LA GIG ECONOMY 81

INTRODUZIONE 82

ATTUALI TENDENZE DEL LAVORO AUTONOMO IN EUROPA 83

I DATI AMMINISTRATIVI SUL LAVORO AUTONOMO IN ITALIA 86

SHARING ECONOMY, GIG ECONOMY, PIATTAFORME DIGITALI 90

IL CASO DEL FOOD DELIVERY 93

LA GIG ECONOMY NEI DATI AMMINISTRATIVI DELL'INPS 98

QUANTI SONO, CHI SONO E COSA FANNO I LAVORATORI DELLA GIG ECONOMY 100

FORME CONTRATTUALI DI REGOLAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO: LA TUTELA DEL LAVORATORE 115

CONCLUSIONI 131

PARTE III - GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI 135

INTRODUZIONE 136

IL SOSTEGNO AL REDDITO IN CASO DI DISOCCUPAZIONE PER CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO 138
Un quadro di sintesi sui trattamenti di sostegno al reddito in caso di disoccupazione 138
Il sussidio al reddito e le politiche attive del lavoro: classificazione dei gruppi di percettori Naspi in base alla durata effettiva e assegno di ricollocazione 146
L'indennità di disoccupazione per i collaboratori della Gestione Separata 151
Gli effetti della durata del sussidio di disoccupazione su tempi e qualità della rioccupazione 154

IL SOSTEGNO AL REDDITO IN CONTINUITÀ DI RAPPORTO DI LAVORO 162
La sospensione del rapporto di lavoro e la Cassa Integrazione Guadagni 162
I fondi di solidarietà 166
Una valutazione degli effetti della cassa integrazione guadagni durante la grande recessione e dopo 170

PARTE IV - LA REDISTRIBUZIONE NEL SISTEMA PENSIONISTICO PUBBLICO 179

INTRODUZIONE 180

LA SPESA PER PENSIONI NEL PERIODO 1995-2016 184

GLI ASPETTI DISTRIBUTIVI E DI ADEGUATEZZA DELLE PENSIONI 197

PARTE V - L'INPS: ESPERIENZE, EVOLUZIONI E PROSPETTIVE 207

UNA DOMANDA DI PROTEZIONE SOCIALE CHE CRESCE, UN IMPEGNO SEMPRE MAGGIORE 208

POLO UNICO PER LE VISITE MEDICHE DI CONTROLLO 220

IL BILANCIO INPS: AUMENTO DELLA COMPLESSITÀ, RICLASSIFICAZIONI ED UN PERCORSO DI EFFICIENZA 231

GLI APPALTI: IL PROCESSO DI CENTRALIZZAZIONE 241

LA PIANIFICAZIONE TRIENNALE DEGLI INVESTIMENTI E DEI DISINVESTIMENTI IMMOBILIARI 250

LE NUOVE ASSUNZIONI, PROFESSIONISTI DEL WELFARE 259

APPENDICE 263

PREMESSA 265

1 LE MACRODIMENSIONI DELLE ATTIVITÀ ISTITUZIONALI 267

2 L'IMPATTO DELL'INPS SUL SISTEMA SOCIO-ECONOMICO NAZIONALE 271

3 LE PRINCIPALI VOCI DI BILANCIO 275

4 LE PRESTAZIONI PENSIONISTICHE 287

5 LE PRESTAZIONI A SOSTEGNO DEL REDDITO, DELLA FAMIGLIA, DEL LAVORO DI CURA E DI CONTRASTO DELLA POVERTÁ 311

6 LA VIGILANZA, L'ACCERTAMENTO E LA VERIFICA AMMINISTRATIVA, L'ACCERTAMENTO E LA GESTIONE DEL CREDITO, LA GESTIONE DEL CONTENZIOSO 333

7 L'OSSERVATORIO SULLE IMPRESE E I LAVORATORI 343

PREFAZIONE

Da 120 anni a questa parte l'Inps è quotidianamente al centro di un crocevia di sguardi. A tutte le età, direttamente o indirettamente, si guarda all'Istituto per tutelarsi di fronte a molti rischi contro i quali non esistono assicurazioni sul mercato. Il nostro Istituto è nato alla fine del XIX Secolo come assicurazione volontaria contro la povertà in vecchiaia e come organizzazione di tipo mutualistico, che contemplava aiuto reciproco nel caso insorgessero stati invalidanti tra gli iscritti.

Quando, un secolo fa, ci si rese conto che le persone non si assicuravano a sufficienza contro il rischio di rimanere poveri in vecchiaia, l'assicurazione sociale da volontaria è diventata obbligatoria. Il passaggio da accantonamento volontario a prelievo obbligatorio ha fatto perdere di vista a molti lavoratori la natura assicurativa dei contributi, facendoli apparire come tasse anziché come risparmio obbligatorio. Per questo la battaglia culturale condotta dall'Istituto per allungare gli orizzonti delle scelte individuali, per far vivere i contributi come consumo differito, non si è certo esaurita con il passaggio alla contribuzione obbligatoria. In questi 120 anni siamo stati l'istituzione pubblica italiana che spinge tutti a guardare lontano, che chiede di pianificare un futuro anche non prossimo.

E' con lo stesso spirito che, in occasione dei nostri rapporti annuali, ci misuriamo con le scelte di politica economica, con le proposte legislative che poi ci troveremo ad applicare e mettiamo in evidenza le nuove sfide che il mercato del lavoro e il sistema pensionistico italiano dovranno fronteggiare negli anni a venire. Quest'anno il rapporto annuale analizza, nella prima Parte, gli andamenti del mercato del lavoro, mettendo in evidenza gli effetti dei recenti interventi normativi, a partire dal Jobs Act per arrivare alla abolizione dei voucher. Offre poi, nella seconda Parte, una fotografia dei nuovi lavori che si collocano a cavallo fra lavoro autonomo e alle dipendenze, nella cosiddetta *gig economy*, l'economia dei lavoretti. Nella terza Parte viene analizzata l'efficacia degli ammortizzatori sociali presenti nel nostro Paese, alla luce delle norme, varate nella scorsa legislatura, per estenderne il grado di copertura. La quarta Parte, infine, presenta un'analisi approfondita delle proprietà distributive intra e intergenerazionali della spesa pensionistica negli ultimi venti anni. Ci si sofferma in particolare sull'Ape sociale e sulle misure per i lavoratori precoci. L'ultima Parte, infine, come di consueto offre un rendiconto del lavoro svolto dall'istituto negli ultimi 12 mesi, soffermandosi in particolare sull'attuazione di misure complesse ma di forte impatto sociale come il Rel. Vengono anche documentati i progressi compiuti nel dare attuazione al Polo Unico della Medicina Fiscale, nell'avviare il processo di dismissione degli immobili non strumentali e nell'ottenere ulteriori economie nei processi di approvvigionamento, a partire dal settore informatico. L'Istituto si prepara ora ad accogliere nuove leve qualificate, quelle che riusciranno a superare le dure prove selettive dei due concorsi banditi dall'Istituto nel corso del 2018. Abbiamo un forte bisogno di nuovi e motivati professionisti della protezione sociale.

Buona lettura

Roma, 4 luglio 2018

IL PRESIDENTE
Tito Boeri

PARTE I

LA CRESCITA DELL'OCCUPAZIONE CARATTERISTICHE E CRITICITÀ

IL CONTESTO: UN LUNGO CICLO DI RIPRESA OCCUPAZIONALE 13

GLI ASSICURATI INPS: DINAMICHE COMPLESSIVE, MUTAMENTI INTERNI, EFFETTI SULLA CONTRIBUZIONE 16
- Quadro generale: sotto il segno della crescita del lavoro dipendente e della contrazione del lavoro autonomo 16
- Mutamenti demografici e movimenti tra categorie di assicurati 23

I LAVORATORI DIPENDENTI: CONTRATTI, ORARI E RETRIBUZIONI 29
- Quadro generale: dati anagrafici, territoriali e settoriali 29
- La crescita del lavoro a termine e del part-time 32
- L'impatto dell'abrogazione dei voucher sui rapporti a termine 41

Box 1 - La nuova piattaforma del lavoro occasionale 45
- L'indicatore generale di mobilità del lavoro dipendente 49
- La dinamica delle retribuzioni: il ruolo dei movimenti occupazionali 50

Box 2 - I salari medi orari 63

LE POLITICHE DI INCENTIVAZIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO 67

NOTE SULLE DINAMICHE IN CORSO NEL 2018 73

Box 3 - I CCNL stipulati dalle OO.SS. e dalle OO.DD. maggiormente rappresentative 75

IL CONTESTO: UN LUNGO CICLO DI RIPRESA OCCUPAZIONALE

Nel 2017 l'occupazione è cresciuta consolidando un *trend* praticamente ininterrotto da quattro anni, vale a dire da quando, sul finire del 2013, il numero di occupati ha toccato il punto di minimo post 2007 (Tavola 1.1).

Tavola 1.1

DINAMICA DELL'OCCUPAZIONE IN ITALIA
DATI DESTAGIONALIZZATI. *(Valori assoluti in migliaia)*

	Picco Pre-crisi	Limite inferiore	Situazione attuale	Variazione T4 2013/T4 2007		Variazione T4 2017/T4 2013	
	T4 - 2007	T4 - 2013	T4 - 2017	Assolute	%	Assolute	%
A. CONTABILITA' NAZIONALE							
DIPENDENTI							
Occupati	18.830	18.003	19.089	-827	-4,4%	1.086	6,0%
Unità di lavoro	17.418	15.968	17.009	-1.450	-8,3%	1.041	6,5%
Posizioni lavorative	20.274	19.061	20.143	-1.213	-6,0%	1.082	5,7%
Ore lavorate	7.768.620	7.051.919	7.574.182	-716.700	-9,2%	522.262	7,4%
INDIPENDENTI							
Occupati	6.646	6.249	6.020	-397	-6,0%	-229	-3,7%
Unità di lavoro	7.755	7.243	7.029	-512	-6,6%	-215	-3,0%
Posizioni lavorative	9.382	8.850	8.525	-533	-5,7%	-325	-3,7%
Ore lavorate	3.778.295	3.376.705	3.309.822	-401.591	-10,6%	-66.883	-2,0%
TOTALE							
Occupati	25.476	24.252	25.108	-1.224	-4,8%	856	3,5%
Unità di lavoro	25.173	23.212	24.038	-1.962	-7,8%	826	3,6%
Posizioni lavorative	29.656	27.911	28.668	-1.745	-5,9%	757	2,7%
Ore lavorate	11.546.915	10.428.624	10.884.004	-1.118.291	-9,7%	455.380	4,4%
B. INDAGINE SULLE FORZE DI LAVORO							
OCCUPATI							
Dipendenti di cui:	17.054	16.655	17.775	-399	-2,3%	1.121	6,7%
tempo determinato	2.241	2.165	2.849	-76	-3,4%	684	31,6%
quota % su tot. dip.	13,1%	13,0%	16,0%	-0,1		3,0	
Indipendenti	5.956	5.507	5.296	-449	-7,5%	-211	-3,8%
Totale	**23.010**	**22.162**	**23.071**	**-848**	**-3,7%**	**909**	**4,1%**
DISOCCUPATI	1.624	3.212	2.914	1.588	97,8%	-298	-9,3%
TASSO DI DISOCCUPAZIONE	6,6%	12,7%	11,2%	6,1		-1,5	
FORZE DI LAVORO POTENZIALI	2.661	3.242	3.015	581	21,8%	-227	-7,0%
POPOLAZIONE ETÀ 20-64 ANNI	35.624	36.312	35.789	688	1,9%	-523	-1,4%
TASSO DI ATTIVITÀ 20-64 ANNI	67,2%	68,2%	70,3%	1,1		2,1	
TASSO DI OCCUPAZIONE 20-64 ANNI	62,9%	59,8%	62,6%	-3,1		2,8	
TASSO DI DISOCCUPAZIONE 20-64 ANNI	6,3%	12,3%	11,0%	6,0		-0,7	

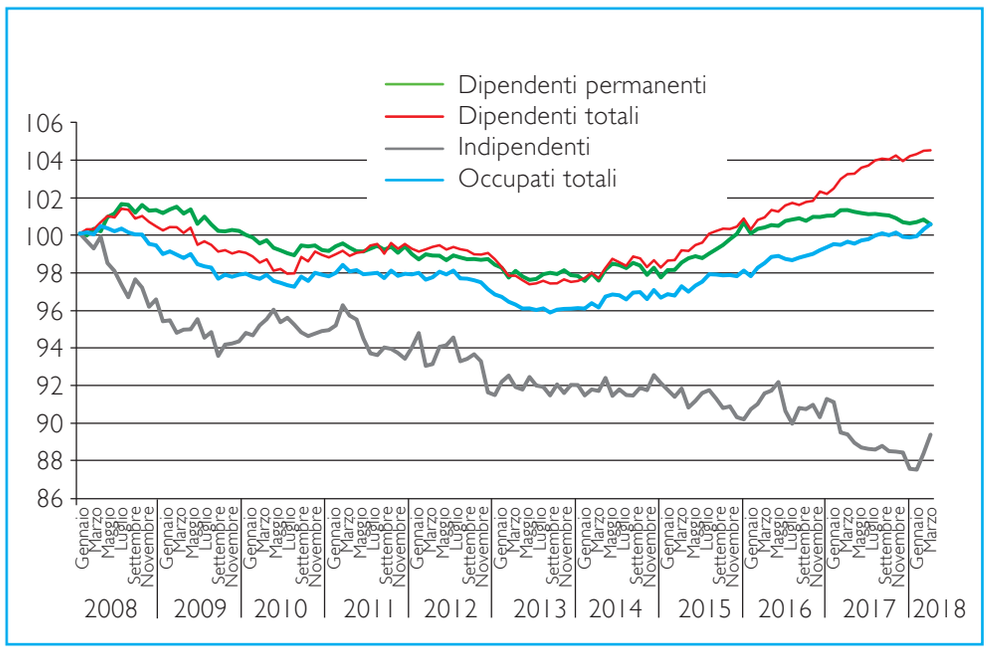
Fonte: elaborazioni su dati ISTAT

Le perdite occupazionali nell'amaro quinquennio 2008-2013 erano state assai pesanti. La loro quantificazione varia a seconda della fonte (indagine Istat sulle forze di lavoro o contabilità nazionale) e dell'indicatore che si utilizza (occupati o posizioni lavorative o unità di lavoro oppure ore di lavoro) ma il segno è comunque inequivocabile: si va da un calo di circa 850.000 occupati secondo l'indagine sulle forze di lavoro (popolazione residente nelle famiglie) a perdite di quasi due milioni di unità di lavoro e di oltre 1,1 miliardi di ore lavorate secondo la contabilità nazionale. Le perdite, in termini di persone impiegate o di posti di lavoro, sono risultate inferiori a quelle contabilizzate in termini di quantità complessiva di *input* di lavoro (ore o unità di lavoro) perché varie politiche pubbliche e aziendali (cassa integrazione, contratti di solidarietà, ricorso al *part time*) hanno ridotto l'impatto sui lavoratori della crisi della domanda effettiva. Analizzando la composizione interna dell'occupazione, tutti i dati disponibili convergono nel segnalare che l'eterogeneo insieme dell'occupazione indipendente ha subito, in termini relativi, la contrazione maggiore.

Il recupero iniziato nel 2014 ha consentito, tra la fine del 2017 e l'inizio del 2018, di ritornare ad un livello di occupati analogo a quello del primo semestre 2008 (Figura 1.1), grazie esclusivamente alla *performance* dell'occupazione dipendente. Tale recupero risulta ancora parziale se consideriamo gli indicatori di quantità di *input* di lavoro: in termini di ore lavorate o di unità di lavoro esso è tuttora limitato a poco meno della metà di quanto perso nel quinquennio precedente.

Figura 1.1

DINAMICA DELL'OCCUPAZIONE IN ITALIA.
NUMERO INDICE: GENNAIO 2008=100. DATI MENSILI DESTAGIONALIZZATI



Fonte: elab. su dati Istat, Rfl

A fronte del recupero occupazionale, la disoccupazione tra il 2014 e il 2018 si è ridotta solo di poche centinaia di migliaia di unità. Nel quinquennio 2008-2013 i disoccupati erano raddoppiati, con un incremento più che proporzionale rispetto alle perdite occupazionali, passando da 1,6 a 3,2 milioni; negli anni successivi sono faticosamente scesi poco sotto i 3 milioni, nonostante il contemporaneo incremento di occupati e posti di lavoro. Ciò è dovuto al netto e continuo incremento del tasso di attività della popolazione: nella fascia di età 20-64 anni è giunto a superare il 70% a fine 2017. Sempre per la medesima fascia di età il tasso di occupazione, pari al 62,9% a fine 2007, sta riavvicinandosi al 63% dopo esser sceso sotto il 60% a cavallo tra 2013 e 2014. Quanto al tasso di disoccupazione, dall'iniziale 6% si era spinto oltre il 12% all'inizio del 2014 e si posiziona attualmente sull'11%. Esso sintetizza, peraltro, situazioni territoriali drasticamente disomogenee: da un lato il triangolo del Nord costituito da Lombardia, Emilia Romagna e Veneto evidenzia per il 2017 un tasso di disoccupazione attorno al 6,5%, dall'altro nel triangolo del Sud costituito da Campania, Calabria e Sicilia il tasso di disoccupazione si colloca tra il 21 e il 22%.

Il quadro complessivo è quello di una popolazione che nella fascia di età 20-64 anni si sta riducendo, nonostante l'apporto degli immigrati, ed è nel contempo (anche per questo?) sempre più presente attivamente nel mercato del lavoro, per l'effetto congiunto di varie determinanti di lunga durata, sia sociali (atomizzazione della famiglia, carriere femminili che si allungano) che normative (mutamenti nella regolazione del passaggio dal lavoro alla pensione).

Queste macrotendenze messe in luce dai dati statistici ufficiali sottostanno alle dinamiche degli assicurati Inps che esamineremo di seguito in modo dettagliato, per sfruttarne le caratteristiche di dati amministrativi adeguati ad esplorare analiticamente le dinamiche in corso.

GLI ASSICURATI INPS: DINAMICHE COMPLESSIVE, MUTAMENTI INTERNI, EFFETTI SULLA CONTRIBUZIONE

QUADRO GENERALE: SOTTO IL SEGNO DELLA CRESCITA DEL LAVORO DIPENDENTE E DELLA CONTRAZIONE DEL LAVORO AUTONOMO

Il numero complessivo degli assicurati[1] Inps è risultato nel 2017 pari a 25,138 milioni di lavoratori (Tavola 1.2). Se consideriamo distintamente le posizioni assicurative - il medesimo assicurato può infatti nello stesso anno essere coinvolto in diverse posizioni - esse sono risultate pari a 27,276 milioni.

Tavola 1.2

POSIZIONI LAVORATIVE GESTITE DALL'INPS E LAVORATORI COINVOLTI. ANNI 2014-2017 *(valori in in migliaia)*

	Media annua di dati mensili*					Totale nell'anno				
	2014	2015	2016	2017(1)	var. %	2014	2015	2016	2017(1)	var. %
Totale pos. lav.(2)	**22.016**	**22.174**	**22.529**	**22.589**	**0,3%**	**26.801**	**27.552**	**27.773**	**27.276**	**-1,8%**
Totale lavoratori(3)						**24.742**	**25.066**	**25.205**	**25.138**	**-0,3%**
A1. Lavoratori dipendenti - settore privato										
Dipendenti delle imprese non agricole (fonte UNIEMENS - Osservatorio Dip.)	11.785	11.933	12.345	12.736	3,2%	14.052	14.462	14.692	15.288	4,1%
Altri lavoratori (fonte UNIEMENS)	159	154	152	152	0,0%	207	196	191	193	1,1%
Totale UNIEMENS	11.944	12.087	12.497	12.889	3,1%	14.260	14.658	14.883	15.482	4,0%
Operai agricoli	560	571	585	604	3,2%	1.009	1.035	1.036	1.055	1,8%
Dipendenti gestione ex INPDAP	3.339	3.318	3.308	3.304	-0,1%	3.534	3.535	3.519	3.532	0,4%
A2. Lavoratori dipendenti - settore pubblico										
Dipendenti gestione ex INPDAP	3.339	3.318	3.308	3.304	-0,1%	3.534	3.535	3.519	3.532	0,4%
B. Lavoratori indipendenti										
Artigiani	1.724	1.690	1.655	1.634	-1,3%	1.804	1.768	1.725	1.701	-1,4%
Commercianti	2.140	2.141	2.136	2.135	0,0%	2.276	2.273	2.256	2.244	-0,6%
Autonomi agricoli	451	446	443	445	0,5%	459	455	453	454	0,2%
Lavoratori parasubordinati	899	857	763	766	0,3%	1.523	1.435	1.252	1.241	-0,9%
- collaboratori (4)	693	646	547	551	0,7%	1.210	1.112	918	918	0,0%
- professionisti (5)	206	211	216	215	-0,7%	313	323	334	323	-3,3%
Voucher(6)	**221**	342	432	121	-72,0%	1.025	1.498	1.776	704	-60,4%

Aggiornamento archivi a maggio 2018

* I dati di media annuale sono relativi a un dodicesimo della somma di soggetti con almeno un versamento contributivo contati per ogni mese di presenza in almeno uno dei mesi dell'anno.

(1) Dati provvisori.

(2) Il totale è relativo alla somma dei lavoratori delle diverse categorie e quindi il medesimo lavoratore nel medesimo anno può essere conteggiato in due categorie diverse (es. dipendenti settore privato e gestione separata, ecc.).

(3) Il totale è relativo ai codici fiscali distinti nell'anno, quindi se un lavoratore è presente in più categorie viene contato una sola volta.

(4) Sono inclusi tra i collaboratori anche gli amministratori, i dottorandi ecc..

(5) I dati relativi ai professionisti per l'anno 2017 sono stimati.

(6) I voucher sono stati soppressi dal 18/03/2017 (D.l. 25/2017 che ha sancito l'abrogazione del lavoro accessorio).

1 - L'insieme degli occupati censiti dai dati Inps è pressoché esaustivo dell'occupazione totale come censita da Istat. Rimangono esclusi dal perimetro Inps pochissimi segmenti: a. i liberi professionisti iscritti alle Casse previdenziali degli ordini professionali; b. i tirocinanti e i lavoratori socialmente utili, non titolari di un vero e proprio rapporto di lavoro ma inclusi – se retribuiti - da Istat nel perimetro degli occupati; c. i lavoratori autonomi occasionali per importi inferiori a 5.000 euro, non soggetti all'obbligo di contribuzione previdenziale (sotto il profilo amministrativo assumono evidenza solo per gli aspetti fiscali, restando dunque ignoti all'Inps).

In entrambi i casi si tratta di numeri inferiori a quelli registrati per il 2016: la variazione infatti è pari a -0,3% per i lavoratori assicurati e -1,8% per le posizioni lavorative.

Il motivo di tale contrazione è facilmente individuabile: dipende dalla conclusione, nel marzo 2017, della vecchia regolazione delle prestazioni occasionali tramite *voucher* e dall'avvio, a luglio 2017, della nuova regolazione con modalità molto restrittive. I prestatori occasionali, infatti, risultavano pari a 1,776 milioni nel 2016 e si sono fermati a 704.000 nel 2017.

Al netto delle posizioni a voucher si registrano, per le altre categorie, trend di incremento. Particolarmente dinamica è risultata l'area dei lavoratori dipendenti privati extra-agricoli: la loro crescita risulta superiore al 3% secondo il dato medio mensile (si vanno avvicinando ai 13 milioni) e attorno al 4% secondo il dato annuale (hanno superato ampiamente i 15 milioni). Segnali di sostanziale stabilità si registrano per le posizioni lavorative del settore pubblico (sempre attorno a 3,5 milioni su base annuale e 3,3 milioni su base mensile). In crescita risultano, in linea con gli anni precedenti, gli operai agricoli (+1,8% nel totale annuo e +3,2% secondo il dato medio mensile). Tra i dipendenti, in flessione risultano solamente - come già negli anni precedenti - le posizioni dei lavoratori domestici (-0,9% il totale annuo e -2,5% il dato medio mensile).

Seppur attenuato rispetto a quanto registrato nell'anno precedente, il trend continua ad essere negativo per i lavoratori indipendenti, in coerenza con quanto segnalato da tutte le fonti statistiche disponibili: in particolare, secondo i totali annui, gli artigiani sono diminuiti dell'1,4% e i commercianti dello 0,6% mentre il complesso di lavoratori iscritti alla gestione separata (collaboratori, amministratori, professionisti senza autonoma gestione previdenziale) è risultato sostanzialmente stabile.[2] Nel giro di quattro anni gli artigiani assicurati sono diminuiti di oltre 100.000 unità mentre il calo dei commercianti risulta limitato a qualche decina di migliaia di unità.

Sul fronte delle retribuzioni e dei redditi imponibili previdenziali si riscontra un modesto incremento complessivo (+1,0%): da 561,1 miliardi nel 2016 si è saliti a 566,6 miliardi nel 2017 (Tavola 1.3).

Questi dati sintetizzano la dinamica favorevole del lavoro dipendente - con una crescita superiore al 2% per i dipendenti privati, inclusi gli operai agricoli, e una variazione più modesta per i dipendenti pubblici (+0,4%) - e il trend di segno opposto per il lavoro indipendente. Infatti gli imponibili previdenziali sia di commercianti che di artigiani nel 2017 sono diminuiti rispettivamente del 3,1% (-1,3 miliardi) e del 4,3% (-1,5 miliardi), accentuando il segnale negativo già registrato nel 2016. Solo per i collaboratori si è registrato un lieve incremento, in controtendenza rispetto a quanto accaduto nel biennio precedente il monte reddituale a fini previdenziali dell'insieme dei collaboratori e professionisti comunque è sceso da 29 miliardi nel 2014 a 26,5 miliardi nel 2017.

L'input di lavoro che è possibile desumere dalle informazioni rilevate ai fini previdenziali[3] è aumentato nel 2017 di circa il 2,8% per i dipendenti privati mentre è rimasto sostanzialmente stabile per i dipendenti pubblici, i commercianti e gli iscritti alla

2 - Il dato relativo ai professionisti è frutto di una stima provvisoria, di tipo conservativo.

3 - Informazioni in tal senso sono disponibili secondo unità di misura differenziate per ciascuna gestione: per i dipendenti privati e pubblici si tratta delle giornate lavorate; per i lavoratori domestici l'unità di misura è costituita dalle settimane; per i lavoratori autonomi il riferimento è al mese, ad eccezione degli autonomi agricoli per i quali si fa riferimento alle giornate convenzionali. L'eterogeneità delle misure di input impone il ricorso ad una loro trasformazione stimata secondo un unico parametro per ricostruire il totale complessivo: in Tavola. 1.3 si sono trasformati tutti i dati giornalieri e mensili in settimane.

gestione separata. E' diminuito invece per lavoratori domestici e artigiani, oltre che ovviamente per i prestatori occasionali. Nel complesso l'input di lavoro nel sistema è aumentato del 2,4%, trainato dai dati positivi del lavoro dipendente privato.

Tavola 1.3

MONTI RETRIBUTIVI E QUANTITÀ DI LAVORO. ANNI 2014-2017

	Monte redditi e retribuzioni (milioni di euro)						Quantità di lavoro retribuito (milioni di giornate/settimane/mesi)				
	2014	2015	2016	2017(1)	var. %	Unità di misura	2014	2015	2016	2017(1)	var. %
Totale	**538.317**	**551.303**	**561.118**	**566.550**	**1,0%**	**Settimane**	**1.080,9**	**1.092,4**	**1.113,6**	**1.112,5**	**-0,1%**
A1. Lavoratori dipendenti - settore privato											
Dipendenti delle imprese non agricole (fonte UNIEMENS - Osservatorio Dip.)	299.953	308.763	320.131	328.828	2,7%	Giornate	3.408	3.472	3.610	3.712	2,8%
Altri lavoratori (fonte UNIEMENS)	4.671	4.637	4.715	4.645	-1,5%	Giornate	46	45	45	45	0,2%
Totale UNIEMENS	304.623	313.400	324.846	333.473	2,7%	Giornate	3.454	3.517	3.655	3.757	2,8%
Operai agricoli	6.868	7.108	7.328	7.487	2,2%	Giornate	105	106	109	110	1,1%
Lavoratori domestici	5.897	5.837	5.925	5.725	-3,4%	Settimane	31,5	30,8	30,6	29,5	-3,3%
A2. Lavoratori dipendenti - settore pubblico											
Dipendenti gestione ex INPDAP	111.584	112.072	112.267	112.767	0,4%	Giornate	1.033	1.027	1.025	1.024	-0,1%
B. Lavoratori indipendenti											
Artigiani	33.121	34.717	34.058	32.600	-4,3%	Mesi	20,7	20,3	19,9	19,6	-1,5%
Commercianti	41.443	43.731	43.610	42.277	-3,1%	Mesi	25,7	25,7	25,7	25,7	0,0%
Autonomi agricoli	5.167	5.163	5.279	5.311	0,6%	Giornate*	69,8	69,2	68,7	69,0	0,4%
Lavoratori parasubordinati	28.967	28.224	26.480	26.545	0,2%	Mesi	7,1	6,6	5,5	5,5	0,4%
- collaboratori	23.616	22.761	20.972	21.136	0,8%	Mesi	8,3	7,8	6,6	6,6	0,7%
- professionisti**	**5.351**	5.463	5.508	5.409	-1,8%	Mesi	2,5	2,5	2,6	2,5	-3,6%
Voucher***	*649*	1.051	1.325	365	-72,4%	Mesi	2,7	4,1	5,2	1,5	-72,0%

Aggiornamento archivi a maggio 2018

(1) Dati provvisori.

* Le giornate degli autonomi agricoli sono fittizie (156 giornate corrispondono ad un anno intero di contribuzione) e non si riferiscono alle giornate effettivamente lavorate ma dipendono dalle retribuzioni convenzionali legate alla tipologia di lavoratore.
** I dati relativi ai professionisti per l'anno 2017 sono stimati.

*** Per i voucher il monte retributivo è calcolato come prodotto del valore complessivo lordo del totale dei voucher (10 euro ognuno).

A fronte di queste dinamiche complessive del numero di assicurati, dei loro redditi/retribuzioni e delle quantità di lavoro, si registra una dinamica positiva dei contributi sociali accertati che hanno superato i 205 miliardi, grazie soprattutto alla crescita di quelli ascrivibili al lavoro dipendente privato (passati da circa136 a 140 miliardi, quasi 4 miliardi in più).

Tavola 1.4.

I CONTRIBUTI SOCIALI E LE RELATIVE DETERMINANTI. ANNI 2014-2017

Categoria di lavoratori *	Contributi sociali (1) (in milioni di euro)				Var. % Contributi Sociali		
	2014	2015	2016	2017	2015 /2014	2016 /2015	2017 /2016
A. CONTRIBUTI SOCIALI							
Lavoratori dipendenti privati	128.906	130.803	136.039	139.865	1,5%	4,0%	2,8%
Lavoratori dipendenti pubblici	37.912	37.630	37.940	38.055	-0,7%	0,8%	0,3%
Lavoratori autonomi (CDCM, Artigiani, Commercianti)	18.308	18.634	19.241	19.641	1,8%	3,3%	2,1%
Lavoratori parasubordinati	7.255	7.486	7.271	7.519	3,2%	-2,9%	3,4%
Voucher	84	137	172	47	62,1%	26,0%	-72,4%
TOTALE GENERALE	**192.466**	**194.689**	**200.664**	**205.127**	**1,2%**	**3,1%**	**2,2%**
di cui agevolazioni contributive (sgravi+sottocontribuzioni)	14.201	15.390	20.592	19.918	8,4%	33,8%	-3,3%
TOTALE AL NETTO DELLE AGEVOLAZIONI	**178.265**	**179.299**	**180.072**	**185.209**	**0,6%**	**0,4%**	**2,9%**
quota % agevolazioni	7,4%	7,9%	10,3%	9,7%			
B. LE DETERMINANTI DELLA DINAMICA DEI CONTRIBUTI SOCIALI							
		Var. % Lavoratori(2)			Var. % Quantità di Lavoro Pro-Capite(3)		
		2015 /2014	2016 /2015	2017 /2016	2015 /2014	2016 /2015	2017 /2016
Lavoratori dipendenti privati		2,5%	1,2%	3,6%	-0,9%	2,4%	-1,2%
Lavoratori dipendenti pubblici		0,0%	-0,5%	0,4%	-0,6%	0,2%	-0,5%
Lavoratori autonomi (CDCM, Artigiani, Commercianti)		-0,9%	-1,4%	-0,8%	0,1%	0,5%	0,3%
Lavoratori parasubordinati		-5,8%	-12,8%	-0,9%	-1,3%	-4,5%	1,3%
Voucher		46,0%	18,6%	-60,4%	5,8%	6,6%	-29,4%
TOTALE GENERALE		**2,8%**	**0,8%**	**-1,8%**	**-1,7%**	**1,1%**	**1,7%**
		Var. % Redditi per unità di lavoro			Var. % Aliquota contributiva implicita(4)		
		2015 /2014	2016 /2015	2017 /2016	2015 /2014	2016 /2015	2017 /2016
Lavoratori dipendenti privati		1,2%	0,0%	0,1%	-1,3%	0,4%	0,3%
Lavoratori dipendenti pubblici		1,0%	0,4%	0,6%	-1,2%	0,7%	-0,1%
Lavoratori autonomi (CDCM, Artigiani, Commercianti)		5,8%	0,1%	-2,8%	-2,9%	4,1%	5,6%
Lavoratori parasubordinati		4,8%	12,6%	-0,2%	5,9%	3,5%	3,2%
Voucher		4,9%	-0,3%	-1,5%	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE GENERALE		**1,3%**	**-0,2%**	**1,1%**	**-1,2%**	**1,3%**	**1,2%**

Aggiornamento archivi a maggio 2018

* Risultano escluse alcune marginali categorie di lavoratori. Alcune categorie di dipendenti di enti pubblici iscritti alle gestioni previdenziali private sono classificati tra i dipendenti privati.

(1) Il Monte contributi sociali è ricostruito a partire dalle Entrate contributive di competenza finanziaria esposte nei rendiconti 2014-2017 (comprensive di parte dei trasferimenti dello Stato per sgravi). Esso è stato integrato con gli ulteriori trasferimenti dello Stato a titolo di sottocontribuzioni. Sono stati esclusi i contributi al Fondo di Tesoreria e - per le gestioni ex INPDAP - i contributi aggiuntivi dello Stato, i contributi per TFS e TFR e i contributi per prestazioni creditizie e sociali.

(2) I dati relativi ai lavoratori e ai Monti Retributivi/Redditi provengono dagli Osservatori statistici, sono stati elaborati a maggio 2018 e sono relativi a ciascun anno di competenza del quadriennio 2014-2017. Sono pari alle somme complessivamente erogate senza operare distinzioni tra retribuzioni soggette al massimale contributivo (introdotto per i lavoratori privi di anzianità contributiva al 1^ gennaio 1996) e retribuzioni soggette al contributo di solidarietà pari all'1% (retribuzioni superiori alla prima fascia di retribuzione pensionabile).

(3) Nel calcolo del totale generale, le quantità di lavoro rilevate, per alcune categorie di lavoratori, in unità di misura diverse dalle settimane (giorni e mesi) sono state riportate a settimane.

(4) Per aliquota implicita si intende il rapporto tra il Monte Contributi ricostruito ed il Monte Retributivo/Redditi.

Anche per l'insieme dei lavoratori autonomi si registrano comunque incrementi significativi (+400 milioni) e altrettanto si osserva per l'insieme dei lavoratori parasubordinati (+250 milioni). Complessivamente i contributi sociali sono aumentati del 2,2%, facendo seguito al +1,2% del 2015 e al +3,1% del 2016. Nell'ultimo biennio i contributi sociali sono cresciuti più del pil la cui dinamica nominale è risultata del +1,7% nel 2016 e del 2,1% nel 2017.

In parte consistente peraltro i contributi sociali sono posti a carico della fiscalità generale per effetto dei vari provvedimenti di esonero o di sottocontribuzione, provvedimenti che interessano quasi esclusivamente le assunzioni con contratti di apprendistato e a tempo indeterminato. Nel loro insieme il valore dei contributi sociali fiscalizzati è passato da 14,2 miliardi nel 2014 a 15,4 miliardi nel 2015 raggiungendo valori ancora superiori negli anni successivi: 20,6 miliardi nel 2016 (valore massimo per l'effetto congiunto del pieno dispiegamento dell'esonero triennale disposto dalla legge di stabilità 2015 e dell'avvio dell'esonero biennale disposto dalla legge di stabilità 2016) e 20 miliardi nel 2017 (ancora per effetto essenzialmente del trascinamento dei provvedimenti degli anni antecedenti). Al netto della quota fiscalizzata - pari nell'ultimo biennio a circa il 10% dei contributi sociali complessivi - l'incremento dei contributi sociali è stato nettamente inferiore a quello del pil nel 2015 e nel 2016 mentre è risultato superiore nel 2017.[4]

Al lordo dell'impatto delle agevolazioni quali sono le determinanti effettive della dinamica dei contributi sociali?

Possiamo scomporre, utilizzando i dati esposti nelle Tavole 1.2 e 1.3, tre effetti principali[5]:

1. un effetto "occupazione", scomponibile in (1) effetto occupati, dovuto alla variazione del numero di lavoratori e (2) effetto quantità di lavoro, dovuto alla variazione della quantità di lavoro per occupato. Con riferimento al 2017 l'effetto occupati, per le ragioni già indicate, è stato negativo (-1,8%) ma è stato pressoché controbilanciato integralmente dall'effetto positivo della quantità di lavoro media pro capite (+1,7%). Ciò è conseguente a forti mutamenti nella composizione degli aggregati: la riduzione dei prestatori occasionali ha avuto come conseguenza una riduzione del numero di lavoratori a bassa intensità di lavoro. Se consideriamo solo i lavoratori dipendenti privati verifichiamo un effetto occupati positivo (+3,6%) a fronte di una variazione della quantità di lavoro pro capite negativa (-1,2%);
2. un effetto "salario" dovuto alla dinamica dei redditi medi pesati per la quantità di lavoro.[6] Redditi o retribuzioni crescenti (entro il tetto previsto per calcolare i contributi sociali dovuti) producono, a parità di ogni altra condizione, una corrispondente variazione dei contributi sociali. I redditi medi per quantità di lavoro nel 2017 sono aumentati per il consueto impatto sulla composizione complessiva della riduzione dei prestatori di lavoro accessorio. Si osserva che

4 - Si può stimare che per il lavoro dipendente del settore privato l'ammontare totale delle agevolazioni ha corrisposto nel 2017 a un taglio generalizzato di 5-6 punti del cuneo contributivo.

5 - Al netto di effetti di composizione interni a ciascun aggregato.

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

i redditi medi sono rimasti sostanzialmente stabili per i lavoratori dipendenti privati, sono lievemente aumentati per il settore pubblico e diminuiti invece per i lavoratori autonomi;

3. un effetto "aliquote implicite": misura l'impatto della modificazione delle aliquote di contribuzione, vale a dire della variazione del rapporto tra monte contributi e monte redditi imponibili previdenziali. La variazione delle aliquote effettive è riconducibile a diversi fattori: (a) variazione delle aliquote legali; (b) spostamenti dell'occupazione (e quindi della retribuzione) in direzione di settori con aliquote più elevate; (c) variazione dell'incidenza delle agevolazioni. Al lordo delle agevolazioni la variazione delle aliquote è risultata nel 2017 positiva (+1,2%), oltre che per i già ricordati effetti di composizione, anche a seguito dell'incremento delle aliquote legali per i lavoratori autonomi.

La dinamica positiva del lavoro dipendente privato in termini sia di occupati che di retribuzioni e contributi sociali è riflessa anche nell'andamento in crescita del numero di aziende con dipendenti (Tavola 1.5).

I datori di lavoro dipendente privato extra-agricolo nel 2017 sono risultati 1.557.000 come media mensile (record storico) mentre su base annua hanno superato 1,8 milioni. La dinamica di crescita è stata particolarmente rilevante per il comparto alloggio-ristorazione (oltre il +6%), fortemente interessato dallo sviluppo della domanda turistica. Significativa è stata pure la crescita nell'area della cultura e del loisir (+3%) e delle attività immobiliari (+3%). Ancora consistente risulta l'interminabile flessione nel comparto delle costruzioni (-3%) e ancora negativa, anche se in misura modesta, risulta la dinamica delle attività manifatturiere (-1,4%): la selezione delle imprese, in questi comparti, continua ad avere un impatto più significativo dell'avvio di nuove iniziative.

Interessante risulta la dinamica per dimensione d'impresa. Già nel 2016 e ancor più nettamente nel 2017 le aziende over 15 dipendenti sono aumentate, in termini relativi, più di quelle under 15. Particolarmente effervescente è risultata la dinamica della classe 15-99 dipendenti: +3,7% nel 2016, +5% nel 2017. [7]

7 - Ciò può essere in relazione con l'incremento dei passaggi di aziende da dimensioni inferiori a 15 dipendenti a dimensioni superiori, incremento osservato a cavallo dell'introduzione del contratto a tutele crescenti (marzo 2015) e analiticamente documentato in T. Boeri, P. Garibaldi, Graded Security and Labor Market Mobility Clean Evidence from the Italian Jobs Act, WorkInps, n. 10, febbraio 2018.

Tavola 1.5

IMPRESE PRIVATE E AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE CON DIPENDENTI. ANNI 2014-2017

	Numero totale annuo				Media annua di dati mensili per settore			
	2014	2015	2016	2017*	2014	2015	2016	2017*
A. Imprese private (Uniemens)								
Agricoltura	166.107	166.863	166.492	166.983	105.824	105.984	107.074	107.341
Estrazione di minerali	2.138	2.062	1.976	1.915	1.993	1.920	1.858	1.792
Attività manifatturiere	277.494	274.372	266.811	263.779	253.641	248.384	246.461	243.130
Energia elettrica, Gas, Acqua	6.584	7.010	7.047	7.152	6.107	6.357	6.544	6.622
Costruzioni	199.661	195.194	187.587	183.358	161.625	157.049	155.568	151.047
Commercio e riparazioni	363.484	371.681	369.366	373.227	321.180	321.436	329.599	330.973
Trasporto e magazzinaggio	54.341	55.543	55.354	56.265	47.835	48.279	49.400	50.001
Alloggio e di ristorazione	204.402	210.290	214.549	228.396	163.073	165.870	173.552	184.330
Informazione e comunicazione	34.814	37.841	37.589	37.545	31.589	32.765	34.324	34.274
Attività finanziarie e assicurative	22.942	23.710	23.456	23.190	21.370	21.457	21.819	21.596
Attività immobiliari	18.036	20.345	20.880	21.587	15.864	16.723	18.558	19.187
Attività professionali e tecniche	106.414	112.912	111.913	111.618	98.811	100.376	104.058	103.754
Servizi di supporto alle aziende	75.887	77.297	75.591	75.456	66.913	66.827	67.483	66.849
Istruzione	20.458	21.035	20.697	20.717	16.994	17.307	17.791	17.750
Sanità e assistenza sociale	73.073	75.680	76.342	77.146	69.386	70.611	72.541	73.120
Attività artistiche e ricreative	23.091	27.397	27.256	28.058	16.944	18.920	20.017	20.665
Altre attività	131.945	135.274	135.566	137.695	120.094	120.351	122.958	124.622
TOTALE di cui:	**1.780.871**	**1.814.506**	**1.798.472**	**1.814.087**	**1.519.241**	**1.520.615**	**1.549.607**	**1.557.056**
Meno di 15 dipendenti	1.675.027	1.707.729	1.688.527	1.698.448	1.416.996	1.417.594	1.442.896	1.445.291
Da 15 a 99 dipendenti	93.381	94.082	96.884	102.144	89.980	90.529	93.852	98.505
Da 100 a 249 dipendenti	8.470	8.552	8.802	9.144	8.312	8.401	8.653	8.965
250 dipendenti e oltre	3.993	4.143	4.259	4.351	3.953	4.092	4.207	4.294
B. Amministrazioni pubbliche[1] (gestione ex INPDAP)	**14.063**	**13.848**	**13.739**	**13.464**	**13.838**	**13.625**	**13.448**	**13.032**

Aggiornamento archivi a maggio 2018

* Dati provvisori.

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

MUTAMENTI DEMOGRAFICI E MOVIMENTI TRA CATEGORIE DI ASSICURATI

Ritornando all'analisi degli assicurati (Tavola 1.6), appaiono interessanti le modifiche osservate anche nel breve arco di un biennio.

La riduzione del numero complessivo di assicurati ha coinvolto maggiormente le femmine (-0,5%) rispetto ai maschi (-0,1%). Tra i nati all'estero i non europei, aumentati del 3,4%, hanno superato per la prima volta gli europei extra Ue a 15: risultano 1,686 milioni contro 1,651 milioni. I nati in Italia e nella vecchia Ue a 15 sono leggermente diminuiti (-0,5%).

Per quanto riguarda le classi di età, si sono assottigliate tutte quelle fino ai 49 anni mentre in crescita risultano tutte quelle con oltre 50 anni. Sia per le classi in calo sia per quelle in crescita le variazioni più intense interessano la componente femminile.

Tavola 1.6

LAVORATORI ASSICURATI INPS. DATI ANAGRAFICI. ANNI 2016-2017

	2016			2017			Variazioni 2017/2016			
	F	M	Totale	F	M	Totale	Ass.	F	M	Totale
A. Totale	**10.941.275**	**14.263.584**	**25.204.859**	**10.890.076**	**14.248.387**	**25.138.463**	**-66.396**	**-0,5%**	**-0,1%**	**-0,3%**
B. Per Nazionalità										
Italiani e UE a 15	9.458.893	12.446.274	21.905.167	9.416.479	12.384.867	21.801.346	-103.821	-0,4%	-0,5%	-0,5%
Altri europei	912.297	756.918	1.669.215	896.488	754.801	1.651.289	-17.926	-1,7%	-0,3%	-1,1%
Non europei	570.085	1.060.392	1.630.477	577.109	1.108.719	1.685.828	55.351	1,2%	4,6%	3,4%
C. Per classe d'età										
Fino a 19	112.481	163.421	275.902	101.078	163.016	264.094	-11.808	-10,1%	-0,2%	-4,3%
Da 20 a 24	612.518	820.614	1.433.132	584.530	817.846	1.402.376	-30.756	-4,6%	-0,3%	-2,1%
Da 25 a 29	957.163	1.195.893	2.153.056	940.655	1.189.028	2.129.683	-23.373	-1,7%	-0,6%	-1,1%
Da 30 a 34	1.116.170	1.419.587	2.535.757	1.078.183	1.384.670	2.462.853	-72.904	-3,4%	-2,5%	-2,9%
Da 35 a 39	1.294.967	1.651.182	2.946.149	1.246.425	1.599.370	2.845.795	-100.354	-3,7%	-3,1%	-3,4%
Da 40 a 44	1.560.076	1.963.398	3.523.474	1.514.480	1.906.584	3.421.064	-102.410	-2,9%	-2,9%	-2,9%
Da 45 a 49	1.622.151	2.023.413	3.645.564	1.609.249	2.012.894	3.622.143	-23.421	-0,8%	-0,5%	-0,6%
Da 50 a 54	1.540.014	1.943.360	3.483.374	1.564.588	1.972.245	3.536.833	53.459	1,6%	1,5%	1,5%
Da 55 a 59	1.199.694	1.533.548	2.733.242	1.242.614	1.585.524	2.828.138	94.896	3,6%	3,4%	3,5%
Da 60 a 64	668.430	948.699	1.617.129	712.914	997.154	1.710.068	92.939	6,7%	5,1%	5,7%
65 e oltre	257.611	600.469	858.080	295.360	620.056	915.416	57.336	14,7%	3,3%	6,7%

Aggiornamento archivi a maggio 2018

È interessante esaminare l'effetto disgiunto della dinamica demografica e dei processi di turnover (entrata e uscita dal bacino occupazionale) nel determinare le variazioni del numero di assicurati per classi di età (Figura 1.2).

Il primo effetto - "effetto invecchiamento" - comporta il passaggio, da un anno all'altro, degli occupati persistenti da una determinata classe di età alla classe di età successiva (è una sorta di "effetto compleanno"). Il secondo effetto - "effetto turnover" - misura il saldo tra gli entrati (lavoratori che nell'anno precedente non risultavano assicurati perché inattivi o disoccupati o comunque al di fuori del perimetro Inps) e gli usciti (soggetti della medesima classe di età che nell'anno precedente risultavano assicurati, ora assenti per inattività, pensionamento, disoccupazione, ecc.).

Distinguiamo tre diverse combinazioni tra i due effetti:

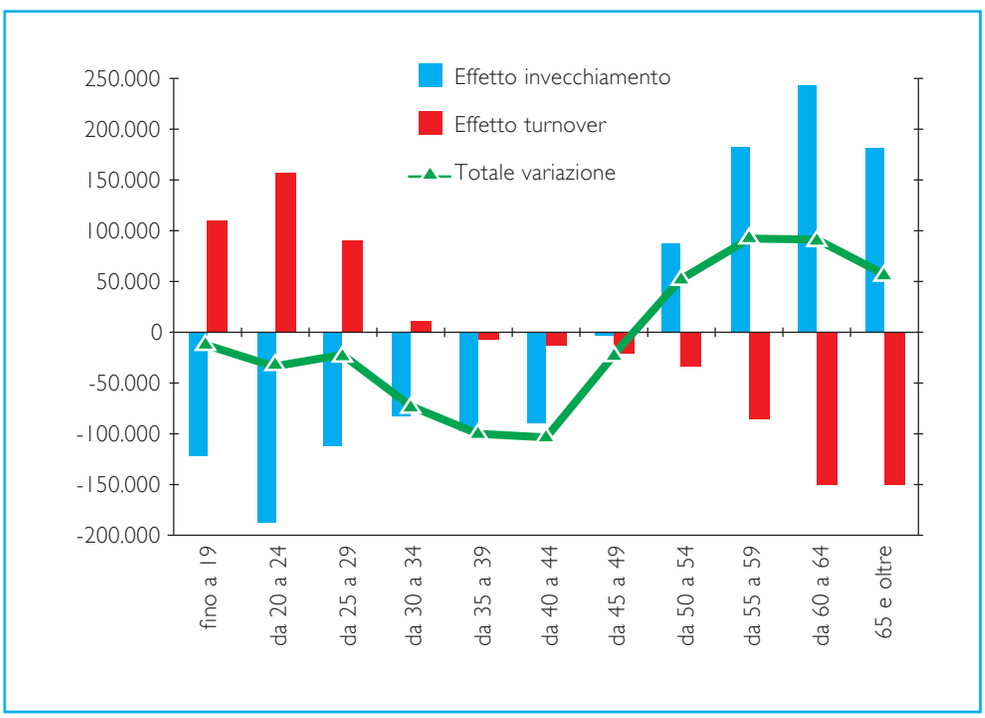
a. per le classi di età fino ai 34 anni l'effetto invecchiamento risulta negativo e maggiore dell'effetto turnover, sempre positivo: la variazione complessiva di queste classi di età è dunque negativa;

b. per le classi di età tra i 35 e i 49 anni risultano negativi tanto l'effetto invecchiamento quanto l'effetto turnover: la variazione complessiva è dunque necessariamente negativa;

c. per le classi di età over 49 l'effetto turnover è progressivamente sempre più negativo ma è abbondantemente contrastato dall'effetto invecchiamento che è l'unica determinante del positivo incremento del numero di assicurati appartenenti a tali classi di età.

Figura 1.2

VARIAZIONE DEGLI OCCUPATI INPS 2017 RISPETTO AGLI OCCUPATI INPS 2016: EFFETTO DEMOGRAFICO *(invecchiamento)* ED EFFETTO MERCATO DEL LAVORO *(turnover tra entrati e usciti)*



La complessità della struttura occupazionale emerge dall'analisi della distribuzione dei lavoratori secondo il tipo e il numero di posizioni contributive nel corso del medesimo anno (Tavola 1.7).

Il numero di assicurati presenti in un'unica gestione è aumentato nel 2017, salendo a oltre 23 milioni, mentre sono diminuite per la prima volta negli ultimi anni le situazioni di presenza contemporanea (nel medesimo anno) in più gestioni, scese infatti sotto i 2 milioni: anche questa dinamica è collegata alla parabola conclusiva dei voucher. Il numero pur limitato - sono poco più di 100.000 i lavoratori interessati - di presenti in tre o più assicurazioni si è ridotto per la medesima ragione.

Tra gli assicurati con un'unica posizione vale la pena segnalare la contrazione di tutte le categorie di lavoro autonomo e parasubordinato mentre in crescita risultano tutti i comparti del lavoro dipendente, ad esclusione dei domestici. Sostanzialmente stabile - poco meno di mezzo milione - il numero di assicurati che nel medesimo anno troviamo presenti sia tra i dipendenti privati che tra i dipendenti pubblici.

Tavola 1.7

LAVORATORI CON ALMENO UNA SETTIMANA DI CONTRIBUZIONE NELL'ANNO IN UNA DELLE GESTIONI INPS. ANNI 2014-2017

	2014	2015	2016	2017	Var. % 2017/2016
Totale	**24.741.650**	**25.065.810**	**25.204.859**	**25.138.463**	**-0,3%**
A. Con un'unica posizione nell'anno	**22.667.227**	**22.630.921**	**22.695.811**	**23.066.231**	**1,6%**
A1. Indipendenti	**3.913.388**	**3.820.106**	**3.746.174**	**3.704.951**	**-1,1%**
Artigiani	1.580.724	1.528.646	1.486.390	1.461.619	-1,7%
Commercianti	1.917.890	1.882.750	1.854.484	1.838.339	-0,9%
Agricoli autonomi	414.774	408.710	405.300	404.993	-0,1%
A2. Dipendenti	**17.385.424**	**17.392.934**	**17.501.180**	**18.486.892**	**5,6%**
Dipendenti privati non agricoli	12.755.954	12.791.128	12.953.260	13.899.904	7,3%
Operai agricoli	859.858	863.821	858.907	876.933	2,1%
Domestici	798.347	773.006	744.709	741.753	-0,4%
Dipendenti pubblici (gestione ex INPDAP)	2.971.265	2.964.979	2.944.304	2.968.302	0,8%
A3. Altri occupati	**1.368.415**	**1.417.881**	**1.448.457**	**874.388**	**-39,6%**
Parasubordinati (collaboratori e professionisti)	921.559	794.463	724.578	685.203	-5,4%
Prestatori di lavoro accessorio (voucher)	446.856	623.418	723.879	189.185	-73,9%
B. Con due posizioni nell'anno	**1.961.531**	**2.293.095**	**2.360.341**	**1.965.019**	**-16,7%**
Due posizioni di dipendente privato	156.345	157.792	154.319	195.606	26,8%
Dipendenti privati e dipendenti pubblici	463.771	465.698	469.368	474.466	1,1%
Dipendenti privati e indipendenti	238.450	262.898	264.509	315.582	19,3%
Dipendenti privati e altri occupati	691.543	982.999	1.045.863	601.391	-42,5%
Dipendenti pubblici e altri occupati	43.156	41.918	37.461	36.314	-3,1%
Indipendenti e altri occupati	253.517	256.508	260.028	239.219	-8,0%
Altre doppie posizioni	114.749	125.282	128.793	102.441	-20,5%
C. Con tre o più posizioni	**112.892**	**141.794**	**148.707**	**107.213**	**-27,9%**

Aggiornamento archivi a maggio 2018

Introducendo l'analisi longitudinale, per disporre di una visione più precisa e contestualizzata dei cambiamenti in corso, analizziamo i percorsi dei lavoratori tra il 2016 e il 2017 (Tavola 1.8). Osserviamo che nel complesso:

- il 7,3% degli assicurati 2016 non è più presente tra i contribuenti Inps nel 2017;
- tra i persistenti (92,7%) nove su dieci sono rimasti nella medesima gestione mentre uno su dieci ha cambiato gestione;
- i nuovi assicurati nel 2017 rappresentano il 7,1% del totale assicurati.

Tavola 1.8

LAVORATORI CON ALMENO UNA SETTIMANA DI CONTRIBUZIONE NELL'ANNO IN UNA DELLE GESTIONI INPS. PERSISTENZA E MOVIMENTI TRA IL 2016 E IL 2017

	Assicurati 2016						Assicurati 2017			
	Totale	Persistenti anche nel 2017			Usciti (non più ass. 2017)		Totale	di cui:		
		Stabili nella medesima gestione	Hanno cambiato gestione	Quota % stabili su totale persistenti	Valore assoluto	Quota % su tot. assic. 2016		Provenienti da altre gestioni	Nuovi assicurati nel 2017	Quota % nuovi assic. su tot. 2017
TOTALE	**25.204.859**	**21.143.260**	**2.220.008**	**90,5%**	**1.841.591**	**7,3%**	**25.138.463**	**2.220.008**	**1.775.195**	**7,1%**
A. Con un'unica posizione nell'anno										
A1. Indipendenti										
Artigiani	1.486.390	1.364.090	70.910	95,1%	51.390	3,5%	1.461.619	69.217	28.312	1,9%
Commercianti	1.854.484	1.681.073	100.634	94,4%	72.777	3,9%	1.838.339	102.521	54.745	3,0%
Agricoli autonomi	405.300	383.105	9.912	97,5%	12.283	3,0%	404.993	12.964	8.924	2,2%
A2. Dipendenti										
Dipendenti privati non agricoli	12.953.260	11.810.945	302.580	97,5%	839.735	6,5%	13.899.904	925.685	1.163.274	8,4%
Operai agricoli	858.907	663.297	61.973	91,5%	133.637	15,6%	876.933	70.670	142.966	16,3%
Domestici	744.709	591.044	38.079	93,9%	115.586	15,5%	741.753	47.791	102.918	13,9%
Dipendenti pubblici (gestione ex INPDAP)	2.944.304	2.833.509	24.548	99,1%	86.247	2,9%	2.968.302	107.090	27.703	0,9%
A3. Altri occupati										
Parasubordinati (collaboratori e professionisti)	724.578	556.391	67.861	89,1%	100.326	13,8%	685.203	53.837	74.975	10,9%
Prestatori di lavoro accessorio (voucher)	723.879	105.337	308.070	25,5%	310.472	42,9%	189.185	32.952	50.896	26,9%
B. Con due posizioni nell'anno										
Due posizioni di dipendente privato	154.319	67.111	76.231	46,8%	10.977	7,1%	195.606	107.107	21.388	10,9%
Dipendenti privati e dipendenti pubblici	469.368	358.764	97.390	78,6%	13.214	2,8%	474.466	84.516	31.186	6,6%
Dipendenti privati e indipendenti	264.509	140.169	120.144	53,8%	4.196	1,6%	315.582	169.796	5.617	1,8%
Dipendenti privati e altri occupati	1.045.863	281.235	686.631	29,1%	77.997	7,5%	601.391	267.469	52.687	8,8%
Dipendenti pubblici e altri occupati	37.461	24.554	12.458	66,3%	449	1,2%	36.314	11.288	472	1,3%
Indipendenti e altri occupati	260.028	197.231	59.333	76,9%	3.464	1,3%	239.219	40.162	1.826	0,8%
Altre doppie posizioni	128.793	50.347	73.166	40,8%	5.280	4,1%	102.441	48.313	3.781	3,7%
C. Con tre o più posizioni	148.707	35.058	110.088	24,2%	3.561	2,4%	107.213	68.630	3.525	3,3%

Aggiornamento archivi a maggio 2018

La quota degli usciti[8] è molto variabile: è inferiore al 3% per i dipendenti pubblici; si colloca tra il 3 e il 4% per i lavoratori autonomi; sale al 6,5% per i dipendenti privati; raggiunge punte più elevate - tra il 14 e il 16% - per gli operai agricoli, domestici e parasubordinati e infine si attesta al 43% per i prestatori di lavoro accessorio.

Tavola 1.9

PERCETTORI DI VOUCHER NEGLI ANNI 2014-2016 E LORO CONDIZIONE NELL'ANNO SUCCESSIVO

	2014		2015		2016	
	Totale	di cui: senza contribuzione nell'anno successivo	Totale	di cui: senza contribuzione nell'anno successivo	Totale	di cui: senza contribuzione nell'anno successivo
Prestatori di lavoro accessorio	**1.025.390**	**17,4%**	**1.497.501**	**17,1%**	**1.776.100**	**22,0%**
di cui esclusivi*	446.856	31,4%	623.418	32,2%	723.879	42,9%
Per classe di età						
Fino a 29 anni	446.212	18,4%	645.509	17,7%	771.344	22,2%
Da 30 a 54 anni	443.991	13,7%	660.113	13,4%	778.506	17,0%
Oltre 54 anni	135.187	26,6%	191.879	27,9%	226.250	38,4%
Per regione di riscossione dei voucher						
Piemonte	80.463	17,7%	116.254	16,8%	137.134	22,4%
Valle d'Aosta	4.462	14,1%	6.335	15,1%	6.798	16,7%
Liguria	32.091	16,1%	50.676	15,4%	61.398	20,5%
Lombardia	145.958	16,4%	222.005	16,1%	269.862	20,7%
Trentino Alto Adige	38.734	14,3%	49.381	13,2%	55.476	17,3%
Veneto	130.752	15,1%	181.565	14,4%	210.987	19,3%
Friuli-Venezia Giulia	47.549	17,3%	57.326	15,8%	63.827	20,5%
Emilia-Romagna	117.776	14,8%	170.122	14,1%	200.010	18,2%
Toscana	71.855	16,4%	111.082	16,2%	136.383	20,8%
Umbria	18.110	18,0%	26.248	17,5%	30.668	22,9%
Marche	48.445	15,9%	68.391	15,8%	76.174	19,9%
Lazio	47.067	23,1%	71.417	22,7%	91.098	27,2%
Abruzzo	25.266	19,1%	41.520	20,8%	46.157	23,3%
Molise	7.187	22,4%	9.785	21,2%	11.503	28,1%
Campania	39.213	23,4%	58.135	23,6%	72.626	29,7%
Puglia	72.349	18,5%	109.154	18,6%	127.276	23,9%
Basilicata	11.777	18,9%	15.867	19,8%	17.598	25,3%
Calabria	17.630	25,0%	26.138	24,9%	31.250	30,2%
Sicilia	32.380	24,0%	51.528	24,2%	65.804	29,4%
Sardegna	36.326	19,3%	54.572	19,2%	64.071	24,5%

Aggiornamento archivi a maggio 2018

*Senza altra posizione lavorativa nell'anno presso l'Inps oltre a quella di prestatori di lavoro accessorio.

**Senza posizione lavorativa presso l'Inps nell'anno successivo a quello di lavoro accessorio.

8 - Ovviamente le ragioni delle uscite possono essere le più varie e non necessariamente ascrivibili a un'espulsione coatta dal perimetro occupazionale. Nel 2017 - al netto del settore pubblico - vi sono stati circa 250.000 neopensionati per anzianità e vecchiaia (con esclusione quindi dei pensionamenti per invalidità o superstiti): si calcola che nel 70% dei casi la transizione alla pensione era avvenuta a meno di un anno dalla conclusione dell'attività lavorativa. cfr. G. Mattioni, Dal lavoro alla pensione: dimensione delle transizioni, caratteristiche, effetti dei mutamenti normativi recenti, relazione presentata al Convegno Inps – Veneto Lavoro, "Tra lavoro e pensionamento: transizioni sotto stress", Venezia, 11 maggio 2018.

Corrispondentemente, la quota di ingressi nel 2017 è ancora più bassa per le posizioni di lavoro autonomo (sotto del 3%) ed è minima per i dipendenti pubblici (meno dell'1%) mentre è decisamente più consistente per i dipendenti privati (8,4%).

Tra coloro che restano assicurati in entrambi gli anni analizzati prevale largamente la fedeltà alla medesima posizione contributiva: i dipendenti pubblici si attestano sul 99% ma la quota è alta anche per i dipendenti privati (98%) mentre scende leggermente per le figure di lavoro autonomo (commercianti 94%, parasubordinati 89%) per le quali si registrano passaggi soprattutto in direzione del lavoro dipendente privato.

Per i prestatori è opportuno, infine, un ulteriore approfondimento teso a valutare quanto il numero di "usciti" nel 2017 ecceda una normale fisiologia e possa configurare - almeno indiziariamente - un ritorno al sommerso.

A tal fine dei percettori di voucher per ciascun anno dal 2014 al 2016, sia esclusivi sia presenti nel medesimo anno in più gestioni, è stata esaminata la posizione nell'anno successivo (Tavola 1.9). Emerge che negli anni successivi al 2014 e al 2015 i prestatori non più assicurati in alcuna gestione risultavano pari al 17% (31-32% quelli esclusivi) mentre nel 2016 i non più presenti aumentano di cinque punti sul totale dei prestatori e di dieci punti se consideriamo solo gli esclusivi (43%, come abbiamo già visto). Un incremento attorno ai 5 punti accomuna tutte le regioni italiane e le classi di età fino ai 54 anni mentre è attorno ai dieci punti per la classe di età over 54. Si può quindi ragionevolmente ipotizzare che a seguito dell'abrogazione dei voucher una frazione di prestatori attorno al 5% (circa 80.000 soggetti)[9] sia rifluita nell'inattività o nel sommerso in misura maggiore di quanto poteva accadere anche negli anni precedenti.

9 - Se nel 2017 la quota di prestatori usciti fosse rimasta analoga a quella degli anni precedenti, il numero complessivo di lavoratori assicurati Inps non sarebbe diminuito.

I LAVORATORI DIPENDENTI: CONTRATTI, ORARI E RETRIBUZIONI

QUADRO GENERALE: DATI ANAGRAFICI, TERRITORIALI E SETTORIALI

Anche nel 2017, come in tutta la ripresa post 2014, l'occupazione è cresciuta perché si è allargato il bacino del lavoro dipendente, nonostante le ricorrenti profezie sul suo superamento. Le persone coinvolte in rapporti di lavoro dipendente nel 2017 aumentano del 3,5%: decisamente più dinamico è il settore privato (+3,6% contro +2,9% del settore pubblico[10]), al cui interno si distingue la performance dei lavoratori nati in Paesi diversi dall'Ue a 15 (+6,9%) (Tavola 1.10). Si tratta di indici di crescita di tutto rilievo. Essi vengono ridimensionati se analizziamo l'effettivo incremento delle giornate di lavoro totali (+1,7%): per questo all'incremento degli occupati si è contrapposta la riduzione del numero medio di giornate lavorate pro-capite (-1,7%), scese infatti da 256 a 252. All'allargamento della platea di lavoratori si è accompagnata quindi una riduzione dell'intensità media del loro coinvolgimento nelle attività produttive.

Tavola 1.10

DIPENDENTI E GIORNATE LAVORATE NEL SETTORE PRIVATO EXTRA-AGRICOLO E NEL SETTORE PUBBLICO. ANNI 2016-2017

	Dipendenti*		Giornate lavorate pro capite		Variazione % 2016-2017		
	2016	2017	2016	2017	Occupati	Giorn. lav. pro capite	Giornate lavorate totali
Totale	**17.774.866**	**18.391.228**	**256**	**252**	**3,5%**	**-1,7%**	**1,7%**
Settore privato							
Totale	**14.458.917**	**14.980.688**	**247**	**242**	**3,6%**	**-1,7%**	**1,8%**
Genere:							
Femmine	*6.059.028*	*6.271.632*	*241*	*236*	*3,5%*	*-2,0%*	*1,5%*
Maschi	*8.399.889*	*8.709.056*	*251*	*247*	*3,7%*	*-1,6%*	*2,1%*
Per Paese di nascita:							
Italiani+UE a 15	12.610.524	13.005.561	252	247	3,1%	-1,7%	1,4%
Altri europei e non europei	1.848.393	1.975.127	213	208	6,9%	-2,2%	4,5%
Settore pubblico							
Totale	**3.315.949**	**3.410.540**	**298**	**293**	**2,9%**	**-1,8%**	**1,0%**
Genere:							
Femmine	*1.886.710*	*1.974.564*	*296*	*293*	*4,7%*	*-1,3%*	*3,3%*
Maschi	*1.429.239*	*1.435.976*	*300*	*293*	*0,5%*	*-2,5%*	*-2,1%*

Aggiornamento archivi a maggio 2018

* In caso di compresenza nel settore pubblico e nel settore privato, l'attribuzione del lavoratore si basa sulle caratteristiche del rapporto di lavoro con la retribuzione più alta osservato nell'ultimo mese dell'anno in cui il lavoratore risulta presente.

10 - Questa dinamica del settore pubblico può sembrare in contraddizione con la precedente analisi sulle posizioni lavorative (tavola 1.2) in cui si è evidenziata una variazione del totale annuo positiva ma molto più contenuta (+0,4%). Ciò dipende dalla tipologia di classificazione qui adottata, basata sull'ultimo mese di presenza del lavoratore (ed eventualmente la retribuzione più alta nel caso di più rapporti di lavoro nel medesimo mese). Allo stesso motivo è riconducibile la differenza tra il numero di occupati nel settore privato esposto in questa tavola e quello esposto in tav. 1.2 o nelle successive tavole 1.11 e 1.12 riferite esclusivamente ai lavoratori dipendenti privati.

Il trend di incremento degli occupati da un lato e di riduzione delle giornate medie lavorate dall'altro accomuna praticamente tutti i settori[11] (Tavola 1.11): risulta particolarmente intenso nei settori alloggio-ristorazione (+15% dipendenti, -5% giornate lavorate pro-capite) e nelle attività artistiche e culturali (+10,5% dipendenti, - 3% giornate lavorate pro-capite). Come vedremo, si tratta di due settori particolarmente interessati dal ricorso a rapporti di lavoro dipendente di breve durata in sostituzione dei voucher.

Tavola 1.11

DIPENDENTI E GIORNATE LAVORATE NEL SETTORE PRIVATO EXTRA-AGRICOLO, PER SETTORE. ANNI 2016-2017

Settore	Dipendenti*		Giornate lavorate pro capite		Variazione % 2017/2016		
	2016	2017	2016	2017	Occupati	Giornate lavorate pro capite	Giornate lavorate totali
Estrazione di minerali da cave e miniere	43.411	41.093	284	285	-5,3%	0,2%	-5,1%
Attività manifatturiere	3.715.403	3.770.379	273	274	1,5%	0,1%	1,6%
Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	80.590	79.635	299	300	-1,2%	0,5%	-0,7%
Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento	161.416	165.292	283	281	2,4%	-0,5%	1,8%
Costruzioni	935.027	923.910	215	216	-1,2%	0,8%	-0,4%
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli	2.240.559	2.315.715	259	258	3,4%	-0,7%	2,6%
Trasporto e magazzinaggio	1.040.373	1.084.916	259	257	4,3%	-0,9%	3,4%
Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	1.417.119	1.626.985	184	176	14,8%	-4,6%	9,5%
Servizi di informazione e comunicazione	507.685	513.865	254	254	1,2%	0,0%	1,2%
Attività finanziarie e assicurative	528.726	517.595	298	297	-2,1%	-0,2%	-2,3%
Attività immobiliari	45.901	48.512	255	253	5,7%	-1,1%	4,6%
Attività professionali, scientifiche e tecniche	470.738	484.222	258	257	2,9%	-0,5%	2,3%
Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	1.557.944	1.717.581	214	210	10,2%	-2,0%	8,0%
di cui somministrati	448.764	555.420	153	157	23,8%	2,8%	27,2%
Istruzione	487.251	470.836	202	202	-3,4%	0,2%	-3,2%
Sanità e assistenza sociale	739.025	772.472	258	256	4,5%	-0,5%	4,0%
Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	208.191	230.096	168	163	10,5%	-2,9%	7,4%
Altre attività	512.248	525.064	240	238	2,5%	-0,8%	1,7%
Totale	**14.691.607**	**15.288.168**	**246**	**243**	**4,1%**	**-1,2%**	**2,8%**

Aggiornamento archivi a maggio 2018

* Dati provvisori.

11 - L'analisi per settori è svolta con riferimento ai soli dipendenti privati perché non sono disponibili informazioni sistematiche e affidabili per ripartire i dipendenti pubblici secondo la classificazione delle attività economiche (Ateco).

Quanto alla dimensione territoriale[12] i dati sul trend del lavoro dipendente nel settore privato risultano ovunque caratterizzati dalle medesime tendenze generali all'incremento degli occupati da un lato e alla contestuale riduzione delle giornate medie di impiego dall'altro (Tavola 1.12).

Tavola 1.12

DIPENDENTI E GIORNATE LAVORATE NEL SETTORE PRIVATO EXTRA-AGRICOLO, PER REGIONE. ANNI 2016-2017

Regione di lavoro	Dipendenti*		Giornate lavorate pro capite		Variazione % 2016-2017		
	2016	2017	2016	2017	Occupati	Giornate lavorate pro capite	Giornate lavorate totali
Piemonte	1.123.386	1.168.103	259	256	4,0%	-1,2%	2,8%
Valle d'Aosta	34.496	36.252	225	220	5,1%	-2,1%	2,8%
Liguria	374.594	392.018	244	240	4,7%	-1,8%	2,8%
Lombardia	3.171.887	3.283.466	260	258	3,5%	-0,8%	2,7%
Trentino Alto Adige	328.843	349.252	240	236	6,2%	-1,9%	4,2%
Veneto	1.455.171	1.529.925	257	254	5,1%	-1,2%	3,9%
Friuli Venezia Giulia	323.139	338.397	258	254	4,7%	-1,4%	3,3%
Emilia Romagna	1.331.746	1.399.416	252	249	5,1%	-1,5%	3,5%
Toscana	980.664	1.023.594	247	245	4,4%	-0,9%	3,5%
Umbria	196.404	203.682	248	246	3,7%	-1,0%	2,7%
Marche	394.343	416.835	244	240	5,7%	-1,8%	3,8%
Lazio	1.510.943	1.558.582	242	239	3,2%	-1,2%	1,9%
Abruzzo	300.300	314.086	230	226	4,6%	-1,9%	2,7%
Molise	50.568	53.286	227	221	5,4%	-2,6%	2,6%
Campania	1.007.086	1.036.929	220	218	3,0%	-0,8%	2,1%
Puglia	706.634	744.392	224	220	5,3%	-1,9%	3,4%
Basilicata	105.310	110.218	230	224	4,7%	-2,7%	1,8%
Calabria	255.007	262.140	215	212	2,8%	-1,7%	1,0%
Sicilia	724.783	738.078	223	220	1,8%	-1,0%	0,9%
Sardegna	303.321	316.006	225	220	4,2%	-2,0%	2,1%
Non ripartibili	12.982	13.511	283	277	4,1%	-2,1%	1,8%
Totale	**14.691.607**	**15.288.168**	**246**	**243**	**4,1%**	**-1,2%**	**2,8%**

Aggiornamento archivi a maggio 2018

* Dati provvisori.

12 - L'analisi per territorio (regioni) non è possibile per i dipendenti pubblici perché non sono disponibili informazioni affidabili per ripartirli sulla base dell'effettivo luogo di lavoro (ciò vale particolarmente per le Forze Armate e i Corpi di Polizia).

Il Trentino Alto Adige evidenzia la crescita massima sia di occupati (+6,2%) che di monte giornate lavorate (+4,2%). Seguono con incrementi superiori al 5% in termini di dipendenti, in cui è facilmente intuibile il ruolo del turismo, pressoché tutte le regioni della fascia adriatica: Veneto, Emilia Romagna, Marche, Molise, Puglia. I risultati più modesti, anche se comunque positivi, sono quelli registrati per alcune regioni del Sud, in particolare Calabria (+2,8% dipendenti, +1,0% monte giornate lavorate) e Sicilia (+1,8% dipendenti, +0,9% monte giornate lavorate).

LA CRESCITA DEL LAVORO A TERMINE E DEL PART TIME

Gli andamenti occupazionali risultano nettamente differenziati in funzione della loro ripartizione per contratto e orario di lavoro (Tavola 1.13).

Per gli occupati a tempo indeterminato si registra una dinamica opposta a quella generale: infatti da 14,1 milioni sono scesi a 13,8 milioni. Sono diminuiti di numero (-1,9%) ma non solo: nonostante il leggero incremento delle giornate lavorate pro capite (+0,9%) è diminuito anche il monte complessivo di giornate lavorate (-1,1%). Si è ridotto il numero di lavoratori a tempo indeterminato impegnati per frazioni di anno - e quindi coinvolti in movimenti di entrata o di uscita, quantomeno dalla stessa tipologia contrattuale - mentre è aumentato (+0,5%) il numero di lavoratori impiegati full year, sia a part time che a full time.

I dipendenti coinvolti in rapporti di lavoro a tempo determinato e di apprendistato, viceversa, sono aumentati significativamente, passando da 3,7 milioni a 4,6 milioni (quasi un milione di dipendenti in più, +24%). Si evidenzia pure un modesto incremento delle giornate lavorate pro capite (+1,2%) cosicché il monte di giornate complessive lavorate con tale tipologia contrattuale è aumentato del 26%. Analizzando le singole tipologie contrattuali, si registra la performance del lavoro intermittente (+73% di occupati e + 66% in termini di giornate lavorate); livelli significativi di crescita contraddistinguono comunque tutte le tipologie a termine: solo per i lavoratori stagionali la dinamica positiva si ferma al di sotto delle due cifre.

Quanto all'orario di lavoro si registrano andamenti migliori per i lavoratori a part time tra gli occupati a tempo determinato (i part-timers crescono di oltre il 30%).

Tavola 1.13

DIPENDENTI E GIORNATE LAVORATE NEL SETTORE EXTRA-AGRICOLO E NEL SETTORE PUBBLICO, PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO E ORARIO DI LAVORO. ANNI 2016-2017

	Dipendenti		Giornate lavorate pro capite		Variazione % 2017/2016		
	2016	2017*	2016	2017*	Occupati	Giornate lav. pro capite	Giornate lav. totali
A. APPRENDISTATO E CONTRATTI A TERMINE	**3.684.303**	**4.568.817**	**152,6**	**154,5**	**24,0%**	**1,2%**	**25,5%**
Apprendistato	460.637	516.800	211,9	215,1	12,2%	1,5%	13,9%
Intermittente	202.156	349.142	75,6	72,8	72,7%	-3,8%	66,2%
Somministrato	446.947	552.252	153,3	157,6	23,6%	2,9%	27,1%
Stagionale	328.277	358.785	115,2	116,6	9,3%	1,2%	10,6%
Tempo determinato	2.246.286	2.791.838	152,7	157,7	24,3%	3,3%	28,4%
Full year-full time	334.854	415.478	311,6	311,5	24,1%	0,0%	24,1%
Full year-part time	153.377	209.997	311,6	311,6	36,9%	0,0%	36,9%
Part year-full time	1.838.434	2.163.315	130,8	131,2	17,7%	0,3%	18,0%
Part year-part time	1.357.638	1.780.027	125,0	127,7	31,1%	2,1%	33,9%
B. TEMPO INDETERMINATO	**14.090.563**	**13.822.411**	**283,3**	**285,7**	**-1,9%**	**0,9%**	**-1,1%**
Full year-full time	8.173.518	8.204.573	311,7	311,7	0,4%	0,0%	0,4%
Full year-part time	1.910.936	1.928.197	311,6	311,5	0,9%	0,0%	0,9%
Part year-full time	2.416.841	2.211.893	220,7	221,7	-8,5%	0,4%	-8,1%
Part year-part time	1.589.268	1.477.748	198,6	203,9	-7,0%	2,7%	-4,5%
C. TOTALE	**17.774.866**	**18.391.228**	**256,2**	**253,1**	**3,5%**	**-1,2%**	**2,2%**
Full year-full time	8.508.372	8.620.051	311,7	311,6	1,3%	0,0%	1,3%
Full year-part time	2.064.313	2.138.194	311,5	311,5	3,6%	0,0%	3,6%
Part year-full time	4.255.275	4.375.208	181,9	176,9	2,8%	-2,7%	0,0%
Part year-part time	2.946.906	3.257.775	164,7	162,3	10,5%	-1,5%	8,9%

Aggiornamento archivi a maggio 2018

* Dati provvisori.

La crescita degli occupati con contratti a termine dipende dalle modalità di espansione del bacino occupazionale, vale a dire dai nuovi inserimenti nel mercato del lavoro, oppure è trascinata anche dalle transizioni (involontarie) conseguenti alla perdita di posti di lavoro a tempo indeterminato? L'analisi longitudinale consente di rispondere appropriatamente a questa domanda (Tavola 1.14). Sostanzialmente la "responsabilità" nel cambiamento degli equilibri tra le tipologie contrattuali con la crescita differenziale dei rapporti a termine è dovuta al turnover: ciò emerge nettamente confrontando la distribuzione contrattuale degli entrati nel lavoro dipendente nel 2017 (1,873 milioni, di cui 353mila a tempo indeterminato) con quella degli usciti (1,257 milioni, di cui 373mila a tempo indeterminato). Invece tra i dipendenti persistenti, vale a dire presenti in entrambi gli anni osservati, coloro che transitano da rapporti di lavoro a tempo indeterminato a rapporti di lavoro a tempo determinato sono circa 485.000, poco meno dei transitati nella direzione opposta, cioè passati da rapporti di lavoro a termine a rapporti di lavoro a tempo indeterminato (520.000).

DIPENDENTI* E GIORNATE LAVORATE NEL SETTORE PRIVATO EXTRA-AGRICOLO E NEL SETTORE PUBBLICO, PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO E ORARIO DI LAVORO.ANNI 2016-2017

	2017												
	Settore privato extra-agricolo						Settore pubblico		Totale persistenti		Usciti		Totale dipendenti 2016
	Appren-distato	Intermit-tente	Somminis-trazione	Stagionale	Tempo determ.	Tempo indeterm.	Tempo determ.	Tempo indeterm.	Valori assoluti	Valori %	Valori assoluti	Comp. %	
2016													
Settore privato													
Apprendistato	65,3%	1,5%	2,2%	1,3%	8,7%	20,8%	0,2%	0,0%	423.733	100%	36.904	2,9%	**460.637**
Intermittente	3,9%	61,3%	3,8%	3,9%	21,1%	5,4%	0,5%	0,1%	163.712	100%	38.444	3,1%	**202.156**
Somministrazione	3,3%	1,6%	60,8%	1,0%	23,0%	9,3%	0,6%	0,4%	382.191	100%	64.756	5,1%	**446.947**
Stagionale	2,0%	4,6%	2,0%	69,2%	17,7%	3,9%	0,5%	0,1%	271.885	100%	56.392	4,5%	**328.277**
Tempo determinato	2,1%	2,2%	3,9%	2,6%	62,3%	19,3%	5,6%	1,9%	1.655.341	100%	373.283	29,7%	**2.028.624**
Tempo indeterminato	0,2%	0,2%	0,5%	0,2%	3,4%	95,2%	0,1%	0,2%	10.406.805	100%	585.471	46,6%	**10.992.276**
Settore pubblico													
Tempo determinato	0,2%	0,2%	0,6%	0,2%	9,8%	0,8%	77,6%	10,6%	201.545	100%	16.117	1,3%	**198.894**
Tempo indeterminato	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,5%	0,2%	99,2%	3.012.153	100%	86.134	6,8%	**3.117.055**
Totale persistenti	**358.552**	**184.255**	**371.324**	**264.047**	**1.613.071**	**10.389.775**	**271.650**	**3.064.691**	**16.517.365**	**100%**	**1.257.501**	**100,0%**	**17.774.866**
quota %	2,2%	1,1%	2,2%	1,6%	9,8%	62,9%	1,6%	18,6%	100,0%				
Nuovi entrati nel 2017	**158.248**	**164.887**	**180.928**	**94.738**	**847.671**	**353.192**	**59.446**	**14.753**	**1.873.863**				
quota %	8,4%	8,8%	9,7%	5,1%	45,2%	18,8%	3,2%	0,8%	100,0%				
Totale dipendenti 2017	**516.800**	**349.142**	**552.252**	**358.785**	**2.460.742**	**10.742.967**	**331.096**	**3.079.444**	**18.391.228**				

Aggiornamento archivi a maggio 2018

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

Si confermano inoltre indici maggiori di persistenza nella medesima tipologia contrattuale per i dipendenti pubblici rispetto ai dipendenti delle aziende private: ciò vale non solo per gli occupati a tempo indeterminato (99,2% nel settore pubblico contro 95,2% nel settore privato) ma anche per quelli a tempo determinato (77,6% nel settore pubblico contro 62,3% nel settore privato).

Per approfondire ulteriormente, per il settore privato, l'evoluzione del peso tanto dell'occupazione a termine che del part time, è stata elaborata un'omogenea misura in termini di anni-uomo (Tavola 1.15),[13] ricavata prescindendo dalla classificazione dei lavoratori:[14] l'unità di osservazione è direttamente la giornata lavorata e la tipologia di contratto e di orario in essere contestualmente. Ciò consente di pesare l'incidenza delle diverse tipologie contrattuali e di orario senza incorrere in alcuna distorsione derivante dalla classificazione necessariamente semplificata del lavoratore titolare del rapporto di lavoro.

Tavola 1.15

QUANTITÀ DI LAVORO IN ANNI-UOMO NEL SETTORE PRIVATO EXTRA-AGRICOLO, PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO E DI ORARIO DI LAVORO. ANNI 2016-2017

		Quantità di lavoro espressa in anni uomo		Comp. %		Var. %
		2016	2017	2016	2017	2017/2016
Apprendistato	Full time	252.961	275.243	2,1%	2,3%	8,8%
	Part time	97.437	117.211	0,8%	1,0%	20,3%
	Totale	**350.399**	**392.454**	**3,0%**	**3,2%**	**12,0%**
Intermittente	**Totale**	**51.052**	**76.482**	**0,4%**	**0,6%**	**49,8%**
Somministrato	Full time	182.199	224.780	1,5%	1,8%	23,4%
	Part time	53.880	66.104	0,5%	0,5%	22,7%
	Totale	**236.080**	**290.884**	**2,0%**	**2,4%**	**23,2%**
Stagionale	Full time	91.710	100.480	0,8%	0,8%	9,6%
	Part time	38.536	46.691	0,3%	0,4%	21,2%
	Totale	**130.246**	**147.171**	**1,1%**	**1,2%**	**13,0%**
Tempo determinato	Full time	748.348	864.495	6,3%	7,1%	15,5%
	Part time	429.445	581.693	3,6%	4,8%	35,5%
	Totale	**1.177.794**	**1.446.189**	**9,9%**	**11,8%**	**22,8%**
Tempo indeterminato	Full time	7.287.113	7.238.695	61,4%	59,3%	-0,7%
	Part time	2.638.582	2.622.279	22,2%	21,5%	-0,6%
	Totale	**9.925.695**	**9.860.974**	**83,6%**	**80,7%**	**-0,7%**
Totale	Full time	8.562.332	8.703.694	72,1%	71,3%	1,7%
	Part time	3.257.880	3.433.978	27,4%	28,1%	5,4%
	Intermittente	51.052	76.482	0,4%	0,6%	49,8%
	Totale	**11.871.264**	**12.214.154**	**100,0%**	**100,0%**	**2,9%**

Aggiornamento archivi a maggio 2018

13 - 312 giornate lavorate corrispondono ad un anno-uomo. Tale misura si avvicina al concetto di unità di lavoro; se ne differenzia perché non standardizza le giornate lavorate sulla base dell'orario di lavoro svolto.

14 - Come abbiamo visto, nelle tavole precedenti i lavoratori sono stati classificati univocamente sulla base di un unico rapporto di lavoro: l'ultimo o il più rilevante nel corso dell'ultimo mese di effettiva presenza. Di conseguenza anche le giornate lavorate sono state classificate univocamente, prescindendo dalla possibilità che nel corso dell'anno un lavoratore abbia sperimentato rapporti di lavoro diversi, sia per tipologia di orario che di contratto. Ciò può comportare sottostime del lavoro a termine perché "assorbito" dalle transizioni al tempo indeterminato o dalle trasformazioni contrattuali nella medesima direzione.

Emerge che, se tradotte in anni-uomo, alle giornate lavorate nel 2016 e nel 2017 corrisponderebbero rispettivamente 11,871 e 12,214 milioni di dipendenti, con una crescita quindi di quasi 343.000 unità (+2,9%).

Il tempo indeterminato risulta leggermente ridotto in valori assoluti (-65.000 unità) mentre in termini di incidenza sul totale la sua contrazione è robusta – si scende dall'83,6% all'80,7% - perché per tutte le altre tipologie contrattuali si sono registrati incrementi significativi. Infatti nel 2017 quasi il 20% delle giornate lavorate nel settore dipendente privato risulta afferente ai rapporti di lavoro diversi dal tempo indeterminato "classico": quanto a incidenza sul totale, il tempo determinato è passato dal 9,9% del 2016 all'11,8% del 2017, l'apprendistato dal 3,0% al 3,2%, il somministrato dal 2,0% al 2,4%, lo stagionale dall'1,1% all'1,2%, l'intermittente dallo 0,4% allo 0,6%. Per l'insieme dei contratti a termine (tempo determinato + intermittente + stagionale) l'aumento delle giornate lavorate è stato pari al 23% (+311.000 unità); anche il somministrato è cresciuto al medesimo ritmo (+55.000 unità).

Tavola 1.16

QUANTITÀ DI LAVORO DIPENDENTE IN ANNI-UOMO NEL SETTORE PRIVATO EXTRA-AGRICOLO, PER SETTORE E TIPOLOGIA DI CONTRATTO. ANNI 2016-2017

Settore	Totale				Var. % per contratto		
	2016	2017	var. %	comp. % 2017	Apprendistato	Tempo determinato (incl. intermitt. e stagionale, escluso somministrato)	Tempo indeter.
Agricoltura e pesca	87.313	87.713	0,5%	0,7%	7,9%	14%	-0,9%
Estrazioni di minerali	39.613	38.374	-3,1%	0,3%	18,9%	20%	-4,2%
Attività manifatturiere	3.251.528	3.306.457	1,7%	27,1%	9,0%	26%	-0,1%
Energia, gas e acqua	227.001	228.510	0,7%	1,9%	-20,6%	17%	0,0%
Costruzioni	648.055	645.328	-0,4%	5,3%	6,2%	26%	-4,1%
Commercio e riparazioni autoveicoli	1.868.795	1.920.297	2,8%	15,7%	11,0%	31%	-0,5%
Trasporto e magazzinaggio	861.060	889.782	3,3%	7,3%	25,7%	29%	0,0%
Alloggio e ristorazione	851.848	937.590	10,1%	7,7%	23,5%	35%	-1,6%
Informazione e comunicazione	415.077	421.822	1,6%	3,5%	13,9%	17%	0,2%
Credito-assicurazioni, servizi professionali	2.054.276	2.137.119	4,0%	17,5%	11,0%	25%	-1,0%
di cui somministrato	236.080	290.884	23,2%	2,4%			
Amministrazione pubblica	107.804	111.164	3,1%	0,9%	-	4%	1,4%
Istruzione	317.568	309.597	-2,5%	2,5%	9,5%	-3%	-2,6%
Sanità e assistenza sociale	619.485	644.128	4,0%	5,3%	17,3%	24%	0,8%
Attività artistiche e sportive	114.439	123.014	7,5%	1,0%	24,2%	21%	1,2%
Altri servizi	407.402	413.259	1,4%	3,4%	7,9%	27%	-2,4%
Totale	**11.871.264**	**2.214.154**	**2,9%**	**100,0%**	**12,0%**	**23%**	**-0,7%**

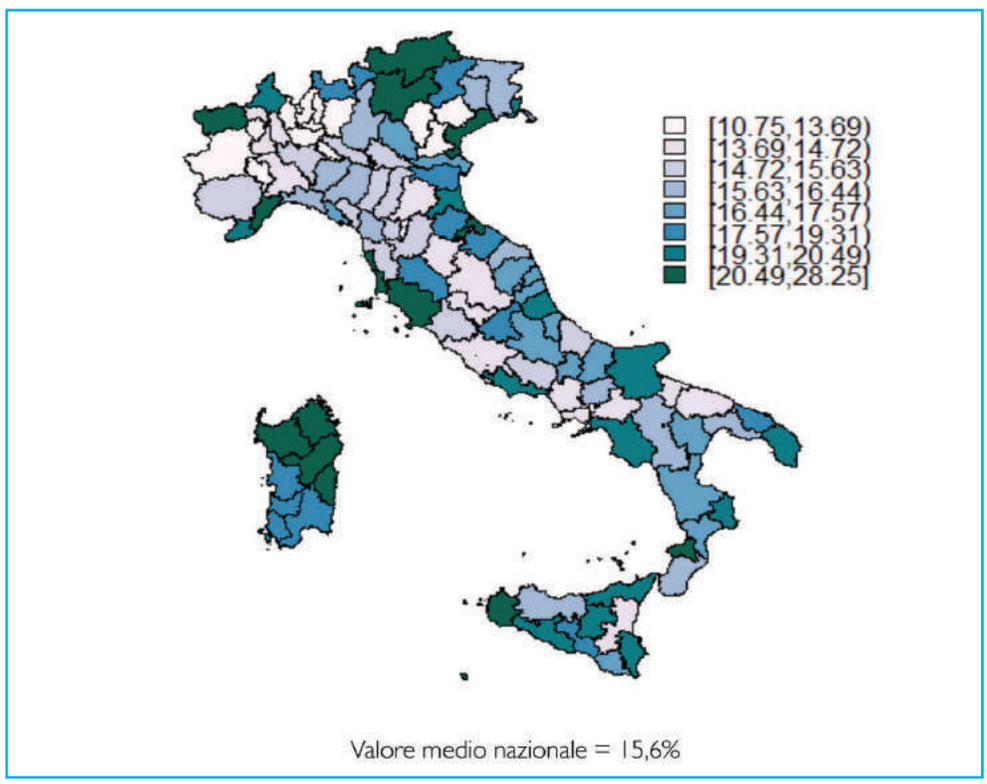
Aggiornamento archivi a maggio 2018

Sotto il profilo settoriale la crescita più intensa dei rapporti a termine è stata registrata nel comparto alloggio-ristorazione (+35%):[15] il contributo di questo settore alla variazione complessiva della quantità di lavoro a termine è pari al 27% (+83.000 anni/uomo sul totale di 311.000). L'exploit dell'alberghiero-ristorazione è in relazione anche con il buon andamento del turismo, fattore strutturale importante per spiegare rilevanza e variazioni dei contratti a tempo determinato. Altri contributi importanti sono risultati provenire dal commercio (+16%; +51.000 anni/uomo) e dalle attività manifatturiere (+16%; +49.000 anni/uomo).

L'incidenza del lavoro a termine (inteso come somma di tempo determinato + stagionale + intermittente + somministrato) per regione (Fig. 1.3) è chiaramente condizionata dalla struttura produttiva locale e specificamente dal maggior o minor peso delle attività turistiche stagionali. Le due province che si attestano intorno al 30% sono Nuoro e Bolzano; all'estremo opposto sotto l'11% troviamo solo Prato e intorno al 12% Milano e Torino.

Figura 1.3

GIORNATE RETRIBUITE DA AZIENDE PRIVATE EXTRA-AGRICOLE, 2017. INCIDENZA % DEL LAVORO A TERMINE *(tempo determinato + stagionale + intermittente + somministrato)* SUL TOTALE, PER PROVINCIA



Contestualmente è aumentato ulteriormente il peso del part time: dal 27,4% del 2016 al 28,1% del 2017. E se si restringe l'osservazione al contratto standard tempo indeterminato-full time verifichiamo che esso assorbe nel 2017 il 59,3% della

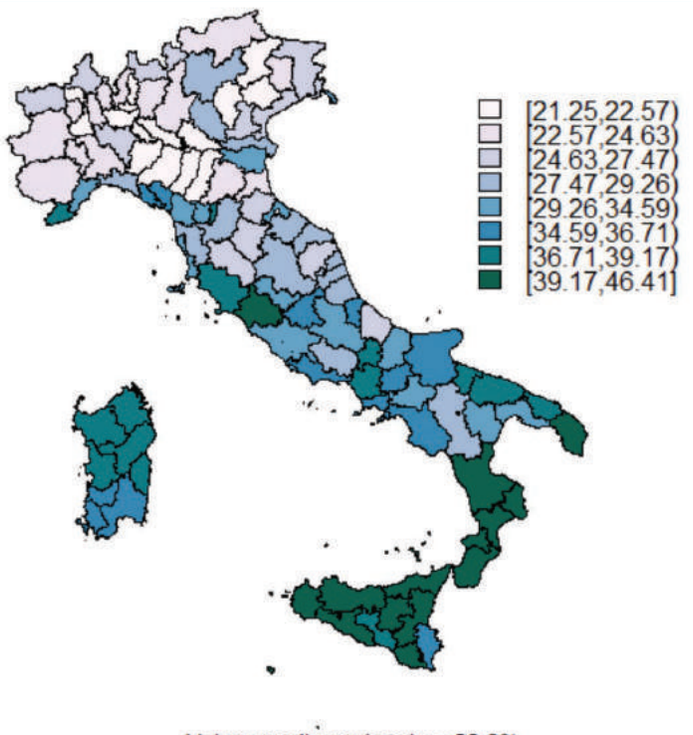
15 - Non sono disponibili i dati sul lavoro somministrato ripartito secondo il settore delle aziende utilizzatrici perché la gestione delle missioni è totalmente in capo alle agenzie di lavoro.

quantità di lavoro contro il 61,4% del 2016. Pertanto il 40% delle giornate lavorate è inquadrato con rapporti di lavoro a termine e/o a part time.

L'incidenza delle giornate a part time (Figura 1.4) risulta assai diversificata territorialmente:[16] oscilla da livelli minimi attorno al 21-22% (province dell'area padana) a oltre il 45% in alcune province siciliane (Trapani, Agrigento) e in quasi tutta la Calabria. Pochissime province del Centro Nord evidenziano un'incidenza avvicinabile a quella osservata in gran parte delle province del Sud. Per valori rilevanti, prossimi al 40%, si distinguono comunque due province dell'Italia Centrale: Viterbo e Prato.

Figura 1.4

GIORNATE RETRIBUITE DA AZIENDE PRIVATE EXTRA-AGRICOLE, 2017. INCIDENZA % DEL PART TIME, PER PROVINCIA



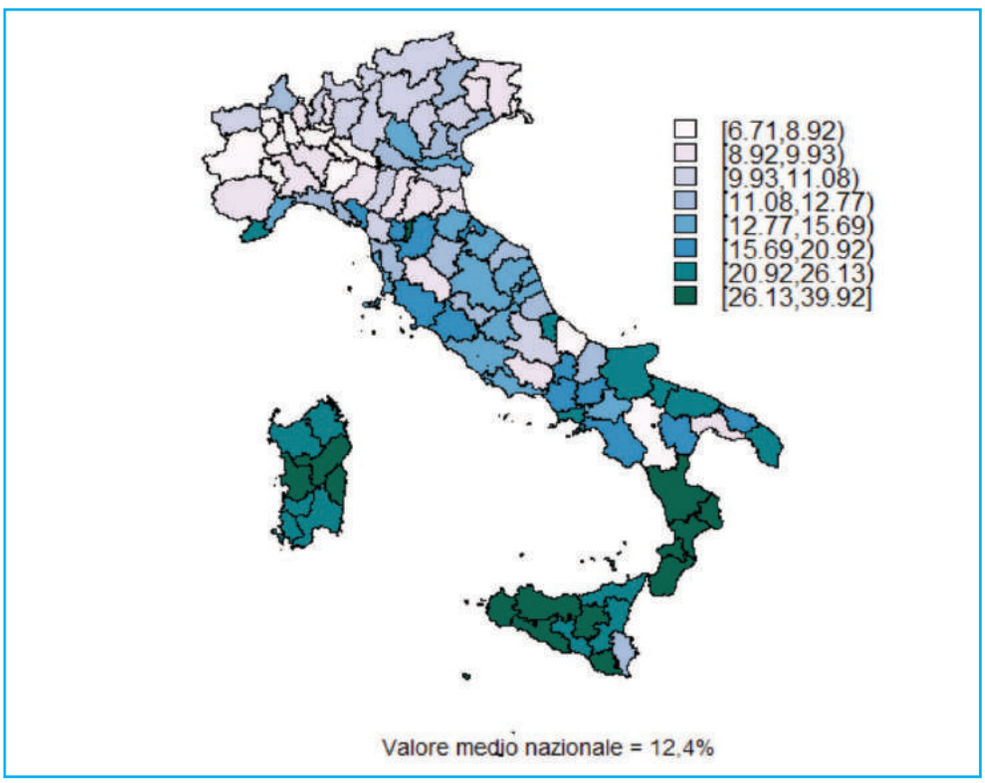
La maggior incidenza del part time al Sud risulta nettamente confermata anche se limitiamo l'osservazione al settore industriale (Figura 1.5). In altre parole l'incidenza del part time non risulta tanto correlata al grado di terziarizzazione quanto a configurazioni territoriali dell'attività produttiva. Prato è la provincia con la massima incidenza del part time nel settore manifatturiero: 40% contro un valore medio nazionale del 12,4%.[17] I livelli più bassi si riscontrano in alcune province piemontesi e lombarde: il minimo si raggiunge a Vercelli (meno del 7%) ma anche a Milano l'incidenza del part time nel settore manifatturiero è molto contenuta (meno del 9%).

16 - Calcolo effettuato escludendo i rapporti di lavoro intermittente.

17 - Tale caratteristica è collegata alla forte presenza di imprenditorialità cinese nell'area pratese.

Figura 1.5

GIORNATE RETRIBUITE DA AZIENDE PRIVATE EXTRA-AGRICOLE, 2017, INDUSTRIA MANIFATTURIERA. INCIDENZA % DEL PART TIME, PER PROVINCIA



Una così rilevante differenza dell'incidenza del part time per province, nemmeno correlata a specificità settoriali, è indicatore eloquente sia della diversa vulnerabilità delle strutture produttive sia dei maggiori rischi di irregolarità. Non di rado infatti il part time è la formula preferita per organizzare il lavoro secondo modalità solo parzialmente regolari.

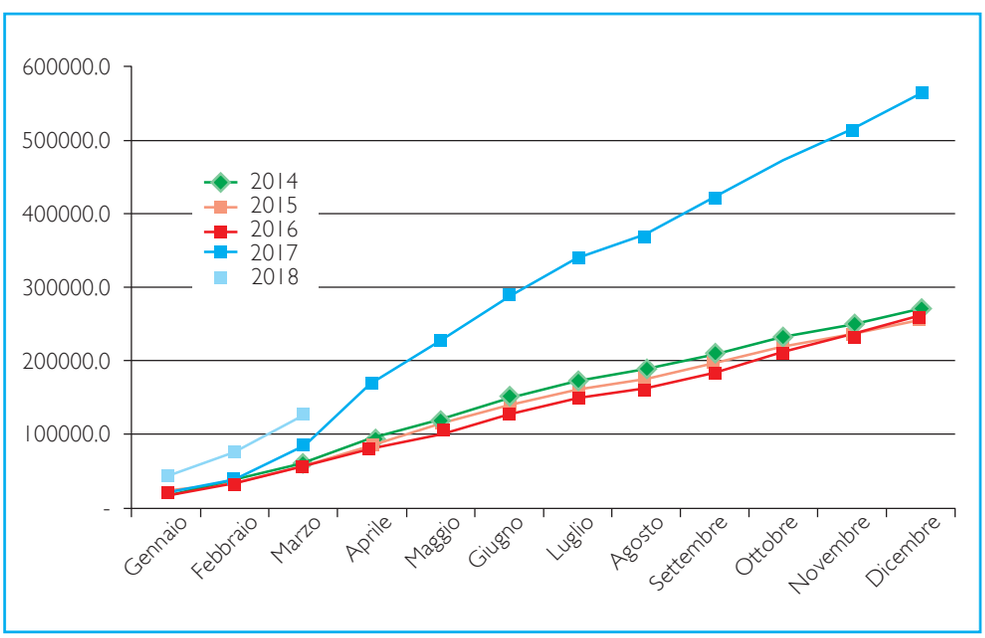
L'IMPATTO DELL'ABROGAZIONE DEI VOUCHER SUI RAPPORTI A TERMINE

Nel 2017 un innesco importante all'espansione dei rapporti a termine è giunto dalla soppressione, a marzo 2017, della regolazione tramite voucher delle prestazioni di lavoro accessorio. Le imprese - e particolarmente quelle di settori come il turismo e il commercio - che avevano fatto negli anni precedenti ampio e crescente ricorso alle prestazioni di lavoro accessorio, si sono trovate di fronte alla necessità di ricorrere a forme alternative di assunzione o di (ri)piegare nel lavoro nero. Di fatto l'indisponibilità dei voucher ha causato un ricorso aggiuntivo a diverse forme di lavoro a termine.[18]

Gli indizi di tale movimento, cui si è già accennato per le diverse tracce incontrate nelle analisi fin qui sviluppate, sono stati subito nettissimi fin dal marzo 2017 con l'immediato ritorno alla crescita dei contratti di lavoro intermittente, in precedenza ridimensionati in seguito agli interventi restrittivi della L. 92/2012 (Figura 1.6). Dalla dinamica dei valori cumulati delle assunzioni mensili con contratto di lavoro intermittente emerge nitida l'accelerazione intervenuta a marzo 2017, in millimetrica contemporaneità con l'abrogazione dei voucher. Nell'anno che va da aprile 2017 a marzo 2018 le assunzioni con contratto di lavoro intermittente sono state oltre 600.000, pari al +110% rispetto al corrispondente anno precedente (aprile 2016-marzo 2017).

Figura 1.6

ASSUNZIONI CON CONTRATTO DI LAVORO INTERMITTENTE. DATI MENSILI CUMULATI PER ANNO, 2014-2018



18 - Movimenti tra diverse tipologie contrattuali indotti da mutamenti repentini nella regolazione normativa non sono certo una novità. Nel 2012 la legge 92/2012 aveva determinato un velocissimo ripiegamento dai contratti di lavoro intermittente verso forme di lavoro parasubordinato o rapporti a termine. Dopo il giugno 2015 le restrizioni previste dal Jobs Act per i contratti a progetto hanno determinato un passaggio più intenso, rispetto a quanto osservato negli anni precedenti, da rapporti di collaborazione a rapporti a termine.

L'abrogazione dei voucher non si è riflessa solo nella crescita dei rapporti di lavoro intermittente: questo è stato il segnale immediatamente evidente ma non l'unica forma di aggiustamento delle necessità aziendali di *recruitment*.

Il confronto longitudinale tra quanto accaduto nel 2016 ai prestatori attivati nel 2015 e quanto accaduto nel 2017 ai prestatori attivati nel 2016 fornisce informazioni rilevanti (Tavola 1.17).

Tavola 1.17

PRESTATORI DI LAVORO ACCESSORIO *(voucher)* E LAVORO DIPENDENTE. TRANSIZIONI 2015-2016 E 2016-2017 A CONFRONTO

	2015	Di cui: condizione nel 2016		2016	Di cui: condizione nel 2017	
		Val. ass	Var. %		Val. ass.	Var. %
PRESTATORI						
Totale	1.497.501			1.776.100		
numero voucher	105.134.344			132.501.566		
DI CUI: OCCUPATI CON CONTRATTI DI LAVORO DIPENDENTE						
Totale	735.127	801.362	9,0%	893.212	1.088.409	21,9%
Numero di giornate	**101.067.883**	**143.748.250**	**42,2%**	**126.620.500**	**186.720.717**	**47,5%**
Apprendistato	*7.187.695*	*12.875.534*	*79,1%*	*10.007.883*	*20.152.085*	*101,4%*
Intermittente	*3.215.405*	*3.688.952*	*14,7%*	*4.362.364*	*10.296.903*	*136,0%*
Somministrato	*4.096.634*	*6.387.347*	*55,9%*	*5.760.795*	*10.100.541*	*75,3%*
Stagionale	*7.996.230*	*7.742.863*	*-3,2%*	*9.356.147*	*10.004.550*	*6,9%*
Tempo determinato	*24.439.715*	*36.042.514*	*47,5%*	*38.132.556*	*62.249.472*	*63,2%*
Tempo indeterminato	*54.132.204*	*77.011.040*	*42,3%*	*59.000.755*	*73.917.166*	*25,3%*

Aggiornamento archivi a maggio 2018

Nel 2015 i prestatori erano risultati 1,5 milioni, beneficiari di 105 milioni di voucher. Di essi 735.000 nel corso del medesimo anno erano stati impiegati con contratti di lavoro dipendente; questo numero è cresciuto nel 2016 arrivando a 800.000 (+9%; 54% dei prestatori totali).

Osserviamo ora quanto accaduto tra il 2016 e il 2017 e annotiamo le differenze. Nel 2016 i prestatori sono aumentati ulteriormente arrivando a 1,8 milioni di interessati. Di essi gli occupati con contratti di lavoro dipendente nel 2016 risultavano circa 900.000. Nel 2017 sono divenuti quasi 1,1 milioni con una crescita robusta, pari complessivamente al 22%. Rispetto alla transizione osservata nell'anno precedente, la variazione delle giornate a tempo indeterminato si è ridotta (+25% contro +42%), mentre é aumentata fortemente per il tempo determinato (+63% contro il +47%), per l'intermittente (+136% contro +15%), per il contratto di somministrazione (+75% contro +56%), per l'apprendistato (+101% contro +79%) e infine per il lavoro stagionale (+7 contro -3%). In definitiva nel 2017 gli ex prestatori sono stati impiegati nell'ambito del lavoro dipendente a termine con maggior diffusione e intensità rispetto a quanto si era osservato in precedenza.

Ancora più netta è tale evidenza se la analizziamo dal lato delle imprese, confrontando i loro comportamenti in materia di recruitment nel secondo trimestre 2016, quando era possibile ricorrere anche ai voucher, e nel secondo trimestre 2017, quando non c'era più tale possibilità salvo il caso di utilizzo di voucher acquistati ante 17 marzo (Tavola 1.18).[19]

Un primo riscontro lo ricaviamo dal confronto tra le 147.647 imprese che nel secondo trimestre 2016 avevano utilizzato sia lavoratori dipendenti sia prestatori occasionali e quelle che invece avevano utilizzato solo lavoratori dipendenti (1.168.535). Per le prime si è registrato un incremento nelle giornate di lavoro a termine pari al +37%, contro il più limitato +14% delle seconde. Una differenza così consistente supporta l'ipotesi che, almeno in parte, abbia pesato la necessità di sostituire i prestatori di lavoro accessorio.

Tavola 1.18

IMPRESE PRIVATE EXTRA-AGRICOLE CON DIPENDENTI NEL SECONDO TRIMESTRE 2016 E/O NEL SECONDO TRIMESTRE 2017 E ALTRI COMMITTENTI DI LAVORO ACCESSORIO NEL 2016

Condizione T2-2016	Condizione T2-2017	N. imprese	N. voucher	Giornate di lavoro a termine nel 2016	Giornate di lavoro a termine nel 2017	Var. %
1. Imprese con dipendenti e con prestatori di lavoro accessorio	Imprese attive con dip.	147.647	22.677.934	18.553.268	25.385.461	37%
	Altra condizione	12.158	1.234.932	680.712		
2. Imprese con dipendenti senza prestatori di lavoro accessorio	Imprese attive con dip.	1.168.535	-	83.782.512	95.785.035	14%
	Altra condizione	155.096	-	4.277.366		
3. Committenti che non sono imprese	Imprese attive con dip.	17.474	1.289.387	-	666.372	
	Altra condizione	151.493	8.769.629	-	-	
	Nuove imprese attive con dip.	166.556	-	-	8.866.449	

Aggiornamento archivi a maggio 2018

Questo indizio è ancora generale, indiretto. E' perciò opportuna un'indagine che distingua analiticamente i comportamenti di ogni singola impresa (Tavola 1.19).

Nel secondo trimestre 2016 i committenti che erano ricorsi a prestatori di lavoro accessorio risultavano 328.800: essi avevano attivato 34 milioni di voucher. Quasi la metà di questi committenti (164.000) nel secondo trimestre 2017 non risulta aver attivato alcun rapporto di lavoro dipendente: in gran parte si tratta di committenti che anche nel 2016 non avevano utilizzato personale dipendente.[20] Pertanto nel 2017

19 - I risultati di questa analisi sono stati anticipati in Anastasia B., Bombelli S., Mattioni G., "La crescita del lavoro a termine: tracce per le spiegazioni possibili", in Dell'Aringa C., L'esplosione dei lavori temporanei: fattori ciclici o strutturali?, Monografie Arel, Roma, marzo 2018.

20 - Fatto salvo il caso di famiglie con dipendenti domestici e di aziende agricole con operai agricoli, entrambi rapporti di lavoro esterni all'"area Uniemens" su cui sono basate queste analisi.

questi committenti hanno sostituito i 10 ml. di voucher da loro utilizzati nel 2016 - se li hanno sostituiti - ricorrendo o a prestazioni di lavoro autonomo o a collaborazioni oppure al lavoro nero.

Tavola 1.19

COMMITTENTI DI LAVORO ACCESSORIO NEL SECONDO TRIMESTRE 2016 ANALIZZATI SECONDO I COMPORTAMENTI DI RECRUITMENT NEL SECONDO TRIMESTRE 2017

	INDICATORI T2-2016		INDICATORI T2-2017 RISPETTO A T2-2016		
	N. committenti	N. voucher	Variazione gg	di cui interm.	Quota intermittente
1) Committenti 2016 senza dipendenti nel 2017	163.651	10.004.561	-680.712	-45.262	7%
1.1) avevano dipendenti nel 2016	12.158	1.234.932	-680.712	-45.262	7%
1.2) non avevano dipendenti nel 2016	151.493	8.769.629			
2) Committenti 2016 con dipendenti nel 2017	165.121	23.967.321	7.498.565	1.454.828	19%
2.1) con dipendenti a termine non in aumento (voucher non sostituiti)	81.284	8.920.814	-2.567.426	-57.930	2%
2.2) con dipendenti a termine in aumento (voucher sostituiti)	83.837	15.046.507	10.065.991	1.512.758	15%
2.2.a) *tasso di sostituzione con max 4 voucher per ogni giornata aggiuntiva di lavoro a termine = sostituzione integrale dei voucher*	67.848	7.831.490	9.271.069	1.238.566	13%
2.2.b) *tasso di sostituzione con più di 4 voucher per ogni giornata aggiuntiva di lavoro a termine = sostituzione parziale dei voucher*	15.989	7.215.017	794.922	274.192	34%

Aggiornamento archivi a maggio 2018

Un numero pressoché analogo, pari a 165.000 committenti di prestazioni di lavoro accessorio per un totale di 24 ml. di voucher nel secondo trimestre 2016, risultano invece esser ricorsi, nel secondo trimestre 2017, al lavoro a termine (inteso come insieme di lavoro stagionale, intermittente e tempo determinato). In quasi metà dei casi (81.200 committenti) tale ricorso è risultato per ognuna di queste imprese, per volume di giornate retribuite, inferiore a quello attivato dalle stesse nel 2016. Pertanto se ne ricava che i 9 milioni di voucher attivati da questi committenti non sono stati sostituiti con lavoro a termine (o lo sono stati solo per una frazione). Infine in altre 84.000 aziende, utilizzatrici nel secondo trimestre 2016 di 15 milioni di voucher, il ricorso al lavoro a termine nel 2017 è aumentato e tale incremento è stato assai consistente, pari a 10 milioni di giornate corrispondenti a circa 32.000 anni/uomo. Per la maggior parte di questi committenti (68mila) si registra un tasso aziendale di sostituzione tra lavoro a termine aggiuntivo e voucher inferiore a 4 voucher per giornata aggiuntiva a termine: in questi casi si può assumere una pressoché integrale sostituzione dei voucher utilizzati nel 2016 (7,8 milioni) con lavoro a termine. Per un insieme di committenti meno numeroso (16.000), che però avevano utilizzato un volume consistente di voucher nel 2016 (oltre 7,2 milioni), la sostituzione dei voucher con lavoro a termine appare

parziale, perché il tasso di sostituzione risulta superiore a 4 giornate aggiuntive di lavoro a termine per voucher.

L'insieme di questi risultati analitici consente di proporre due conclusioni generali:

- almeno un quarto (valutazione di minima, cautelativa) e più verosimilmente un terzo dei voucher utilizzati nel 2016 è stato sostituito nel 2017 con contratti di lavoro dipendente a termine (intermittente o stagionale o tempo determinato);[21]
- tale sostituzione può spiegare (cautelativamente) una quota consistente, attorno al 15%, dell'incremento complessivo di giornate di lavoro a termine intervenuto nel secondo trimestre 2017 rispetto al corrispondente trimestre 2016. Tale incremento è stato pari a circa 20 milioni di giornate: la parte attribuibile direttamente alla sostituzione dei voucher può essere stimata attorno a 3 ml. di giornate.[22]

Box 1

LA NUOVA PIATTAFORMA DEL LAVORO OCCASIONALE

A giugno del 2017, in sede di conversione del decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, il legislatore ha introdotto due nuove forme contrattuali destinate a regolare lo svolgimento di prestazioni di natura occasionale: il libretto Famiglia (LF) e il Contratto di Prestazione Occasionale (CPO). Il primo riguarda i datori di lavoro persone fisiche non nell'esercizio di attività imprenditoriale o professionale, il secondo tutti gli altri soggetti (associazioni, fondazioni, imprese, pubbliche amministrazioni, ecc.).

Le due nuove forme contrattuali sono state introdotte allo scopo di mettere a disposizione del mercato strumenti in grado di favorire la gestione dei rapporti subordinati di natura occasionale, sostituendo così il lavoro accessorio (voucher), istituito con il d.lgs. n. 276 del 2003 e soppresso nel 2017 a fronte dei sempre più diffusi abusi nel suo utilizzo e della difficoltà di sviluppare efficaci iniziative di deterrenza al suo uso irregolare.

I due nuovi strumenti sono stati istituiti con stringenti limitazioni in capo al datore di lavoro (utilizzatore) ed al lavoratore[1]. In particolare, ogni utilizzatore non può erogare compensi per lavoro occasionale superiori ad € 5.000 per anno civile, di cui massimo € 2.500 riferiti allo stesso lavoratore. Anche il lavoratore non può percepire compensi per lavoro occasionale in misura superiore a € 5.000 nell'anno civile. Inoltre, non è consentito l'utilizzo del CPO:

a) ai datori di lavoro che occupano più di 5 dipendenti;

b) a tutte le aziende che operano in attività di particolare pericolosità (edilizia, industria lapidea, miniere, ecc.).

1 - L'effetto delle nuove limitazioni è stato stimato essere assai rilevante. Simulando sul 2016 l'impatto delle nuove norme questi erano i risultati: a. per le aziende con dipendenti una riduzione dei voucher utilizzati prossima al 70%; per il complesso dei candidati ai CPO una riduzione complessiva attorno al 60%, sempre in termini di voucher; per i candidati al ricorso al Libretto Famiglia una riduzione più contenuta, pari a circa il 5%. Cfr. Bruno Anastasia, Saverio Bombelli, Il dopo voucher. Una simulazione dell'impatto delle nuove regole sul lavoro occasionale, novembre 2017, in www.inps.it.

21 - Si tratta di un'indicazione parsimoniosa sulla sostituzione dei voucher con qualsiasi altro rapporto di lavoro: nell'analisi riportata non si è tenuto conto, infatti, della possibile sostituzione dei voucher con tipologie contrattuali esterne all'area Uniemens e qui non analizzate (somministrazione, lavoro domestico, operai agricoli, lavoro autonomo).

22 - Tale calcolo si fonda sull'assunzione di un tasso realistico di sostituzione di tre voucher per giornata di lavoro a termine: solo nei limiti di questo rapporto per ciascuna impresa l'incremento nel ricorso al lavoro a termine è stato attribuito alla sostituzione dei voucher. In altre parole non tutto l'incremento nel ricorso al lavoro a termine può essere attribuito ad effetti di sostituzione anche presso le imprese che in precedenza avevano utilizzato in maniera importante i voucher.

Le stringenti limitazioni imposte dal legislatore in capo al datore di lavoro, con particolare riguardo al tetto annuo sui compensi (5.000 euro per anno civile) e al vincolo di operatività (massimo 5 dipendenti a tempo indeterminato) hanno fortemente condizionato la diffusione di questi strumenti, il cui utilizzo risulta di fatto circoscritto alla gestione di picchi produttivi di ridottissimo valore economico da parte delle piccole aziende.

Gli importi percepiti dal lavoratore sono al netto di contributi, premi assicurativi e costi di gestione, sono esenti da imposizione fiscale, non incidono sul suo stato di disoccupato e sono computabili ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno.

La consistenza dei lavoratori impiegati, con Contratti di Prestazione Occasionale (CPO), nei primi 9 mesi di operatività si è assestata attorno alle 18.000 unità con un importo mensile lordo medio pari a circa 260 euro. Per quanto attiene ai lavoratori pagati con i titoli del Libretto Famiglia (LF), a marzo 2018 si sono superati i 5.000 lavoratori impiegati con un importo mensile lordo medio di poco superiore a 320 euro.

Tavola 1.box 1

NUOVI RAPPORTI DI LAVORO OCCASIONALE: CONTRATTO DI PRESTAZIONE OCCASIONALE E LIBRETTO FAMIGLIA

	Contratto Prestazione Occasionale					Libretto Famiglia				
DATI MENSILI										
	Num. lav.	Importo lordo totale	Imp. lordo pro-capite	Ore totali	Ore pro-capite	Num. lav.	Importo lordo totale	Imp. lordo pro-capite	Ore totali	Ore pro-capite
2017										
Luglio	574	91.031	159	6.054	11	217	65.270	301	5.185	24
Agosto	5.380	1.845.962	343	130.624	24	749	246.090	329	20.131	27
Settembre	9.511	2.689.887	283	189.561	20	1.471	340.170	231	29.753	20
Ottobre	13.149	3.983.190	303	272.622	21	2.343	541.880	231	47.665	20
Novembre	15.398	4.854.042	315	332.733	22	2.994	652.160	218	59.205	20
Dicembre	19.438	6.964.648	358	483.970	25	2.805	560.490	200	51.283	18
2018										
Gennaio	15.349	3.942.652	257	278.064	18	3.700	914.220	247	77.193	21
Febbraio	16.774	4.365.837	260	310.749	19	4.203	1.013.980	241	88.342	21
Marzo	18.388	4.816.954	262	343.297	19	5.359	1.738.240	324	147.833	28
DATI ANNUALI										
2017										
	33.989	20.428.761	601	1.415.564	42	4.390	2.406.060	548	213.222	49
2018										
	27.134	13.125.442	484	932.110	34	6.309	3.666.440	581	313.368	50

Aggiornamento archivi a maggio 2018

I profili innovativi del lavoro occasionale risiedono fondamentalmente nel fatto che la gestione degli adempimenti connessi al rapporto di lavoro è supportata da una piattaforma telematica predisposta e gestita dall'Inps.

Le operazioni da compiere tramite il servizio online sono estremamente semplici: la registrazione del datore di lavoro e del lavoratore; l'indicazione da parte del lavoratore della modalità con cui intende essere retribuito; l'inserimento in procedura da parte del datore di lavoro della comunicazione di lavoro occasionale. Il pagamento diretto del lavoratore avviene da parte dell'Inps entro il 15 del mese successivo alla prestazione.

La norma prevede, a favore del prestatore, le tutele di base: l'assicurazione per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, con iscrizione alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, e l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124). Gli oneri relativi sono interamente a carico dell'utilizzatore.

Possono fare ricorso a prestazioni di lavoro occasionali tramite Libretto Famiglia (LF) soltanto le persone fisiche, non nell'esercizio dell'attività professionale o d'impresa, al fine di remunerare prestazioni limitatamente ai seguenti ambiti:

a) lavori domestici, inclusi i lavori di giardinaggio, di pulizia o di manutenzione;

b) assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con disabilità;

c) insegnamento privato supplementare.

Il Libretto Famiglia è composto da titoli di pagamento, il cui valore nominale è fissato in 10,00 euro, utilizzabili per compensare prestazioni di durata non superiore ad un'ora. Il valore nominale di 10 euro è così suddiviso:

– 8,00 euro per il compenso a favore del lavoratore;
– 1,65 euro per la contribuzione ivs alla Gestione separata Inps;
– 0,25 euro per il premio assicurativo Inail;
– 0,10 euro per il finanziamento degli oneri di gestione.

Tutti gli altri soggetti (imprese, pubbliche amministrazioni, liberi professionisti, associazioni, ecc.) possono acquisire prestazioni di lavoro occasionali tramite il ricorso al Contratto di prestazione occasionale (CPO).

Il compenso è liberamente fissato dalle parti, ma la legge impone il rispetto di una paga base oraria pari a 9,00 euro, e di una paga base giornaliera pari a 36,00 euro, utilizzabile per compensare prestazioni lavorative fino a quattro ore.

Al compenso spettante al lavoratore, si applicano i seguenti oneri a carico dell'utilizzatore:

- contribuzione ivs alla Gestione separata Inps nella misura del 33,0 %;
- premio assicurativo Inail, nella misura del 3,5 %;
- sui versamenti complessivi effettuati dall'utilizzatore sono dovuti gli oneri di gestione nella misura dell'1,0 %.

Almeno sessanta minuti prima dell'inizio dello svolgimento della prestazione lavorativa, l'utilizzatore, tramite la piattaforma telematica Inps o avvalendosi dei servizi di contact center messi a disposizione dall'Inps, è tenuto a comunicare il previsto svolgimento della prestazione lavorativa, con le principali informazioni (dati identificativi del lavoratore; la misura del compenso pattuita; il luogo di svolgimento della prestazione lavorativa; la data e l'ora di inizio e di termine della prestazione lavorativa; il settore di impiego del lavoratore; ecc.).

La comunicazione avviene mediante l'utilizzo di un calendario gestito attraverso la piattaforma telematica, con l'indicazione giornaliera delle prestazioni.

Nei casi in cui, per evenienze di carattere straordinario (per es., indisponibilità sopravvenuta del prestatore), la prestazione non dovesse essere resa, l'utilizzatore può revocare la dichiarazione inoltrata, purché ciò avvenga entro le ore 24.00 del terzo giorno successivo a quello originariamente previsto per lo svolgimento della singola prestazione giornaliera. Tuttavia, a tutela del prestatore, quest'ultimo può, nello stesso termine, confermare la prestazione realmente avvenuta, rendendola irrevocabile.

Allo scopo di rafforzare gli standard di tutela del lavoratore la piattaforma telematica Inps invia, al prestatore, una comunicazione di posta elettronica e/o SMS e MyINPS, con l'indicazione dei termini generali della prestazione e dell'eventuale revoca.

L'utilizzatore che si avvale delle prestazioni di lavoratori che appartengono in particolare a categorie - quali titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità, studenti regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado ovvero a un ciclo di studi presso l'università, con meno di venticinque anni di età; persone disoccupate, ai sensi dell'articolo 19 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150; percettori di prestazioni integrative del salario, di reddito di inclusione, ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito – ha la possibilità di un maggiore utilizzo del lavoro occasionale, in quanto la misura del compenso erogato a tali lavoratori è calcolata sulla base del 75% del suo effettivo importo.

Al fine di poter ricorrere alle prestazioni di lavoro occasionale è necessario che l'utilizzatore (LF o CPO) abbia preventivamente alimentato il proprio portafoglio telematico, attraverso il versamento della provvista destinata a finanziare l'erogazione del compenso al prestatore, l'assolvimento degli oneri di assicurazione sociale ed i costi di gestione delle attività. E' possibile alimentare il c.d. "portafoglio elettronico" tramite versamenti effettuati con F24 oppure strumenti di pagamento elettronico con addebito in c/c ovvero su carta di credito/debito, gestiti attraverso la modalità di pagamento "pagoPA" di Agid e accessibili esclusivamente dal servizio Prestazioni Occasionali del Portale dei Pagamenti Inps attraverso l'utilizzo delle credenziali personali dell'utilizzatore (PIN Inps, Carta Nazionale dei Servizi o dello SPID - Sistema Pubblico di Identità Digitale).

Tavola 2.box 1

PIATTAFORMA TELEMATICA INPS LAVORO OCCASIONALE. PORTAFOGLIO AL 26.04.2018

	Utilizzatori	Importo in euro	Numero versamenti
F24	Libretto famiglia	4.186.193	12.641
	CPO	40.326.647	63.674
	Totale F24	44.512.840	76.315
PagoPA	Libretto famiglia	2.134.030	9.994
	CPO	8.136.273	22.993

L'INDICATORE GENERALE DI MOBILITA' DEL LAVORO DIPENDENTE

La crescita del lavoro a termine ha indotto l'aumento dei dipendenti extra-agricoli e delle giornate contrattualizzate con lavoro a termine ed ha portato a un nuovo aumento dell'indicatore sintetico di mobilità della struttura occupazionale, vale a dire il tasso di worker turnover (WT),[23] calcolato con riferimento sia ai soli dipendenti privati extra-agricoli sia al totale dei dipendenti extra-agricoli, privati e pubblici (Tavola 1.20).

Tavola 1.20

ITALIA. DIPENDENTI EXTRA AGRICOLI. TASSI DI WORKER TURNOVER (WT) PER GENERE E PAESE DI NASCITA. ANNI 2013-2017

	Femmine	Maschi	Italiani e UE a 15	Altri europei	Non europei	Totale
A. Dipendenti privati extra agricoli						
2013	35,8%	33,7%	32,1%	53,3%	50,6%	34,6%
2014	36,9%	34,8%	33,3%	53,4%	51,5%	35,7%
2015	40,3%	38,5%	37,1%	55,8%	53,9%	39,3%
2016	37,2%	35,1%	33,9%	50,9%	50,3%	36,0%
2017	39,7%	37,5%	36,2%	53,4%	53,0%	38,4%
A. Dipendenti privati extra agricoli e dipendenti pubblici*						
2016	31,4%	31,8%	29,5%	50,6%	49,7%	31,7%
2017	33,8%	34,0%	31,6%	53,1%	52,4%	33,9%

Aggiornamento archivi a maggio 2018

* In caso di compresenza nel settore pubblico e nel settore privato, l'attribuzione del lavoratore si basa sulle caratteristiche del rapporto di lavoro con la retribuzione più alta osservato nell'ultimo mese dell'anno in cui il lavoratore risulta presente

Per l'insieme dei dipendenti extra-agricoli emerge per il 2017 un WT prossimo al 34% e superiore di circa due punti a quello del 2016 (31,7%): ciò significa che tra tutti i lavoratori impiegati come dipendenti per almeno un giorno nell'anno, oltre un terzo di essi è stato interessato nel medesimo anno da almeno un movimento, di apertura o chiusura di un rapporto di lavoro. Tale quota supera il 50% per i lavoratori nati in Paesi non UE a 15 o non europei.

Per i dipendenti delle aziende private extra-agricole[24] si dispone di una serie storica quinquennale (2013-2017): il valore toccato nel 2017 è ancora leggermente inferiore al massimo, in precedenza registrato nel 2015 (quasi il 40% di lavoratori movimentati sul totale), ma si è robustamente avvicinato, con una distanza che si è particolarmente ridotta per le donne: 40,3% nel 2015 e 39,7% nel 2017. Si registra dunque una chiara associazione tra le fasi di espansione occupazionale e le fasi di maggior mobilità.

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

24 - Si tratto del comparto Uniemens, che include marginalmente alcuni segmenti di dipendenti a tempo determinato di istituzioni pubbliche in quanto vige per essi l'obbligo di contribuzione previdenziale per il sostegno al reddito in caso di disoccupazione.

LA DINAMICA DELLE RETRIBUZIONI: IL RUOLO DEI MOVIMENTI OCCUPAZIONALI

Le dinamiche del mercato del lavoro si rispecchiano ampiamente in quelle delle retribuzioni[25] (Tavola 1.21).

Nel quadriennio della ripresa 2014-2017 le retribuzioni medie annue (calcolate sempre al netto delle integrazioni Inps per CIG, maternità, malattia, ecc.) del settore privato sono aumentate fino al 2016, passando da 21.345 euro a 21.790; nel 2017 l'incremento di peso del lavoro a termine ha comportato una contrazione della retribuzione media scesa a 21.509. Quanto alla retribuzione media giornaliera essa è rimasta stabile dal 2015 attorno a 89 euro: il leggero incremento osservato per i lavoratori a full time (da 103 euro nel 2014 a 106 nel 2017) è stato bilanciato dagli effetti di composizione determinati dalla maggior crescita del part time.

Quanto alla distinzione per tipologie contrattuali, i livelli retributivi giornalieri più bassi si registrano per gli apprendisti (attorno ai 55 euro) e per gli intermittenti (attorno ai 50 euro).

La retribuzione media annua per i dipendenti pubblici risulta pari a quasi 32.000 euro. La retribuzione media giornaliera è attorno ai 110 euro e riflette una quota di part time drasticamente inferiore a quella osservata per il settore privato.

25 - Si intende sempre retribuzioni lorde ai fini previdenziali.

DIPENDENTI DI IMPRESE PRIVATE EXTRA-AGRICOLE E DEL SETTORE PUBBLICO. RETRIBUZIONI MEDIE ANNUE E PER GIORNATA RETRIBUITA. ANNI 2014-2017

	2014			2015			2016			2017		
	Dipendenti	Retrib. annua	Retrib. giorn.	Dipendenti	Retrib. annua	Retrib. giorn.	Dipendenti	Retrib. annua	Retrib. giorn.	Dipendenti	Retrib. annua	Retrib. giorn.
SETTORE PRIVATO												
Totale	**14.052.347**	**21.345**	**88**	**14.462.328**	**21.349**	**89**	**14.691.607**	**21.790**	**89**	**15.288.168**	**21.509**	**89**
a. Per orario												
*Full time**	9.794.333	26.162	103	9.881.476	26.494	105	9.903.229	27.187	106	10.104.388	27.145	106
Part time	4.258.014	10.267	47	4.580.852	10.251	48	4.788.378	10.628	48	5.183.780	10.522	48
b. Per contratto												
Tempo indeterminato	10.446.893	25.342	93	11.167.904	24.758	93	11.056.794	25.731	93	10.808.209	26.426	94
Apprendisti	525.523	12.238	55	451.796	12.621	55	461.079	11.674	55	517.534	11.651	54
Tempo determinato	2.125.783	10.023	66	1.906.627	10.007	68	2.191.947	10.011	67	2.694.400	9.953	64
Somministrato	379.837	10.390	70	395.110	10.332	71	448.764	10.798	71	555.420	11.104	71
Stagionali	334.135	7.871	69	338.055	7.817	70	329.660	8.043	70	360.740	8.056	69
Intermittenti	240.176	3.724	50	202.836	3.735	51	203.363	3.944	52	351.865	3.666	51
c. Per classe di giornate												
Anno intero	7.074.578	30.568	98	7.210.972	30.971	99	7.710.407	30.542	98	7.870.019	30.687	99
Più di un mese e meno di un anno	6.244.879	13.302	70	6.415.229	13.212	70	6.269.875	13.402	70	6.612.186	13.109	69
Fino a un mese	732.890	863	68	836.127	809	67	711.325	855	66	805.963	796	64

(segue)

(segue)

	2014			2015			2016			2017		
	Dipendenti	Retrib. annua	Retrib. giorn.	Dipendenti	Retrib. annua	Retrib. giorn.	Dipendenti	Retrib. annua	Retrib. giorn.	Dipendenti	Retrib. annua	Retrib. giorn.
SETTORE PUBBLICO												
Totale	**3.533.629**	**31.577**	**108**	**3.534.867**	**31.705**	**109**	**3.518.958**	**31.903**	**110**	**3.531.666**	**31.930**	**110**
a. Per orario												
Full time	3.182.069	33.255	112	3.170.358	33.461	114	3.253.695	32.965	113	3.266.369	32.965	114
Part time	351.560	16.391	63	364.509	16.428	64	265.263	18.879	65	265.297	19.188	65
b. Per contratto												
Tempo indeterminato	3.125.413	33.882	111	3.142.703	33.829	112	3.163.535	33.852	112	3.116.686	34.248	113
Tempo determinato	408.216	13.933	74	392.164	14.683	77	355.423	14.558	80	414.980	14.521	79
c. Per classe di giornate												
Anno intero	3.028.940	34.434	110	2.999.270	34.805	112	2.952.689	34.962	112	2.977.342	35.111	113
Più di un mese e meno di un anno	454.001	15.915	82	478.463	15.899	84	509.232	17.565	87	498.389	16.344	87
Fino a un mese	50.688	1.154	79	57.134	1.329	81	57.037	1.568	91	55.935	1.491	92

Aggiornamento archivi a maggio 2018

Per i dipendenti delle aziende private, maggiormente esposti all'altalena dei cicli economici, confrontiamo le due fasi 2007-2014 e 2014-2017: ci si propone di verificare l'impatto sulle retribuzioni di due momenti ben diversi per quanto riguarda l'andamento dell'occupazione, segnato il primo da un ridimensionamento massiccio, il secondo da una significativa ripresa.

I dati complessivi attestano, per entrambe le fasi, una sostanziale stabilità delle retribuzioni medie (sia annue, sia giornaliere) qualora valutate in termini reali, al netto dell'inflazione.[26] Ma, come al solito, il dato medio nasconde differenze estremamente importanti. Per questo è utile introdurre l'analisi longitudinale: essa consente di distinguere le performance retributive di chi risulta sempre presente tra i dipendenti da quelle dovute alle differenze di trattamento tra gli usciti e gli entrati (Tavola 1.22).

Tavola 1.22

DIPENDENTI DI IMPRESE PRIVATE EXTRA AGRICOLE. CONFRONTO TRA I DUE PERIODI 2007-2014 E 2014-2017. ANALISI LONGITUDINALE DELLE RETRIBUZIONI MEDIE ANNUE E GIORNALIERE

	2007	2014	Var %	2014	2017	Var %
TOTALE						
dipendenti	14.623.061	14.052.347	-3,9%	14.052.347	15.288.168	8,8%
media retribuzione annua	19.110	21.345	11,7%	21.345	21.509	0,8%
media retribuzione giornaliera	78,0	88,0	12,8%	88,0	88,6	0,6%
numero medio di giornate lavorate	244,0	242,5	-0,6%	242,5	243,0	0,2%
numero medio di settimane utili a fini contributivi	40,1	38,5	-4,0%	38,5	38,0	-1,4%
1. TURNOVER	**Usciti** (presenti nel 2007, non nel 2014)	**Entrati** (presenti nel 2014, non nel 2007)		**Usciti** (presenti nel 2014, non nel 2017)	**Entrati** (presenti nel 2017, non nel 2014)	
dipendenti	4.831.671	4.260.957	-11,8%	2.429.563	3.665.384	50,9%
media retribuzione annua	15.562	12.839	-17,5%	13.536	10.194	-24,7%
media retribuzione giornaliera	75	66	-12,0%	78	61	-21,3%
numero medio di giornate lavorate	207	196	-5,7%	173	166	-4,3%
2. COMPRESENTI	**2007/2014**			**2014/2017**		
dipendenti	9.791.390			11.622.784		
media retribuzione annua	20.861	25.047	20,1%	22.978	25.077	9,1%
media retribuzione giornaliera	79	95	20,3%	89	94	5,0%
numero medio di giornate lavorate	263	263	0,1%	257	267	3,9%

Aggiornamento archivi a maggio 2018

Elemento costante, per entrambi i periodi osservati, è la performance positiva delle retribuzioni di quanti risultano stabilmente presenti.[27] Tra il 2007 e il 2014 le loro retribuzioni medie sia annue che giornaliere sono aumentate del 20%: ciò significa

26 - Tra il 2007 e il 2014 la variazione dell'indice dei prezzi al consumo è stata attorno al 13%; tra il 2014 e il 2017 è stata attorno all'1%.

27 - Si intende nell'anno iniziale e nell'anno finale: ciò non implica costante continuità di presenza in tutto il periodo.

grosso modo un incremento reale di un punto all'anno. Tra il 2014 e il 2017 il risultato è leggermente migliore per quanto riguarda la retribuzione giornaliera: una crescita del 5% che equivale, in termini reali, a qualcosa di più dell'1% annuo; inoltre sulla retribuzione annua (+9%) ha pesato un incremento medio delle giornate lavorate pari al 4%.

D'altro canto in entrambi i periodi osservati le retribuzioni degli entrati sono risultate sensibilmente inferiori a quelle degli usciti, sia nel loro valore medio giornaliero sia nel loro valore annuo (per effetto in entrambi i casi di un minor numero medio di giornate lavorate). E' dunque l'entità dei processi di sostituzione tra lavoratori che escono (dal lavoro dipendente) e lavoratori che entrano che determina il risultato di stabilità delle retribuzioni medie.

Possiamo ulteriormente indagare la composizione, per ciascuno dei due periodi, degli usciti e degli entrati (Tavola 1.23).

Tavola 1.23

DIPENDENTI DI IMPRESE PRIVATE EXTRA AGRICOLE. CONFRONTO TRA I DUE PERIODI 2007-2014 E 2014-2017. COMPOSIZIONE DEGLI ENTRATI E DEGLI USCITI

	2007-2014			2014-2017		
	Usciti: presenti nel 2007, non nel 2014	Entrati: presenti nel 2014, non nel 2007	Diff. 2014-2007	Usciti: presenti nel 2014, non nel 2017	Entrati: presenti nel 2017, non nel 2014	Diff. 2017-2014
Dipendenti	**4.831.671**	**4.260.957**	**-570.714**	**2.429.563**	**3.665.384**	**1.235.821**
Retribuzione media annua	15.562	12.839	-2.723	13.536	10.194	-3.342
Retribuzione media giornaliera	75	66	-9	78	61	-17
Media di giornate lavorate	207	196	-12	173	166	-7
Caratteristiche anagrafiche						
di cui: nati extra Ue 15	779.792	898.711	118.919	443.196	692.029	248.833
donne	2.028.091	2.022.724	-5.367	1.132.445	1.662.053	529.608
Per tipologia di contratto:						
Indeterminato (incl. apprend.)	3.502.693	2.704.423	-798.270	1.544.000	1.644.622	100.622
A termine	1.328.978	1.556.534	227.556	885.563	2.020.762	1.135.199
Per tipologia di orario:						
Full time	3.615.905	2.403.583	-1.212.322	1.519.503	1.876.383	356.880
Part time	1.215.766	1.857.374	641.608	910.060	1.789.001	878.941
Per classe di giornate lavorate:						
Anno intero	1.713.068	1.356.150	-356.918	557.291	801.115	243.824
Più di un mese e meno di un anno	2.694.733	2.455.404	-239.329	1.520.983	2.320.254	799.271
Fino a un mese	423.870	449.403	25.533	351.289	544.015	192.726

Aggiornamento archivi a maggio 2018

Tra il 2007 e il 2014 i processi di sostituzione hanno evidenziato un saldo negativo: data la fase recessiva gli entrati risultano in numero ben inferiore agli usciti (-0,570 milioni). Ciò nonostante sotto il profilo anagrafico si registra un incremento degli extra UE a 15 e, per quanto riguarda le caratteristiche dei rapporti di lavoro, gli entrati con contratti a termine e con orari a part time risultano superiori anche in numero assoluto rispetto ai corrispondenti usciti.

Tra il 2014 e il 2017 il saldo tra entrati e usciti è così vistosamente positivo (+1,235 milioni) da trascinare tutte le componenti anagrafiche e anche tutte le tipologie contrattuali e di orario. In termini relativi peraltro è marcatamente evidente la crescita differenziale soprattutto dei rapporti a termine (+1,1 milioni contro +0,1 milioni dei rapporti a tempo indeterminato) e anche dei rapporti a part time (+0,880 milioni contro +0,357 milioni dei rapporti a full time).

Possiamo svolgere un'indagine analoga sui compresenti nell'anno iniziale e nell'anno finale per entrambi i periodi posti sotto osservazione (Tavola 1.24). La diversa durata dei due periodi comporta che i processi di mobilità per i compresenti nel primo periodo risultino più rilevanti: infatti per il periodo 2007-2014 i compresenti si dividono praticamente a metà tra quanti sono rimasti nella medesima azienda (stayers) e quanti invece hanno cambiato collocazione (movers); sull'arco temporale 2014-2017 gli stayers risultano invece pari a due terzi.

Ciò che è più rilevante, peraltro, e che solo l'analisi longitudinale può restituirci, è la dimensione di quanti, tra i compresenti, pur rimanendo "attaccati" all'occupazione, sono stati interessati da contrazioni nella retribuzione annua.[28] Nel periodo 2007-2014 quasi il 30% ha conosciuto riduzioni nominali della retribuzione annua; tenendo conto anche dell'inflazione e quindi dell'insufficienza di variazioni positive al di sotto del 13% possiamo stimare che il 40% dei compresenti abbia subito riduzioni reddituali.

Anche nel secondo periodo la quota di quanti hanno visto ridursi la retribuzione reale appare significativa, attorno al 28%.

28 - Si tratta di contrazioni nella retribuzione di mercato, al netto pertanto degli effetti compensativi dovuti alle politiche di sostegno al reddito (cig o varie indennità di disoccupazione).

Tavola 1.24

DIPENDENTI DI IMPRESE PRIVATE EXTRA AGRICOLE. CONFRONTO TRA I DUE PERIODI 2007-2014 E 2014-2017. COMPOSIZIONE DEI COMPRESENTI NEGLI ANNI INIZIALE E FINALE

	2007-2014					2014-2017				
	Dipendenti	Comp. %	Retribuzione media annua 2007	Retribuzione media annua 2014	Var. %	Dipendenti	Comp. %	Retribuzione media annua 2014	Retribuzione media annua 2017	Var. %
Dipendenti	9.791.390	100%	20.861	25.047	20%	11.622.784	100%	22.978	25.077	9%
Caratteristiche anagrafiche:										
nati in Italia e Ue a 15	8.959.200	92%	21.551	25.823	20%	10.335.079	89%	24.015	26.109	9%
nati extra Ue a 15	832.190	8%	13.441	16.694	24%	1.287.705	11%	14.656	16.794	15%
Maschi	5.857.857	60%	23.887	28.529	19%	6.798.972	58%	26.278	28.763	9%
Femmine	3.933.533	40%	16.355	19.862	21%	4.823.812	42%	18.326	19.881	8%
Tipologie contrattuali										
Sempre determinato	613.871	6%	9.601	11.083	15%	1.129.167	10%	8.969	11.681	30%
Da determinato a indeterminato	883.460	9%	11.163	19.698	76%	972.095	8%	11.804	18.793	59%
Da indeterminato a determinato	816.420	8%	15.543	11.712	-25%	728.553	6%	14.559	12.229	-16%
Sempre indeterminato	7.477.639	76%	23.512	28.281	20%	8.792.969	76%	26.710	28.556	7%
Tipologie di orario										
Sempre part time	1.396.331	14%	9.967	12.395	24%	2.695.656	23%	11.242	12.452	11%
Da part time a full time	592.693	6%	10.379	19.355	86%	652.298	6%	11.108	17.948	62%
Da full time a part time	1.004.309	10%	15.065	12.574	-17%	699.123	6%	14.872	13.127	-12%
Sempre full time	6.798.057	69%	24.869	29.985	21%	7.575.707	65%	28.924	31.286	8%

(segue)

(segue)

	2007-2014					2014-2017				
	Dipendenti	Comp. %	Retribuzione media annua 2007	Retribuzione media annua 2014	Var. %	Dipendenti	Comp. %	Retribuzione media annua 2014	Retribuzione media annua 2017	Var. %
Mobilità tra imprese										
Stayers (stessa azienda)	4.778.328	49%	23.723	28.450	20%	7.624.198	66%	25.813	27.657	7%
Movers (diversa azienda)	5.013.062	51%	18.134	21.803	20%	3.998.586	34%	17.572	20.157	15%
Continuità della prestazione										
Sempre full year	4.178.865	43%	28.587	35.208	23%	5.283.743	45%	31.907	34.290	7%
Da no full year a full year	1.539.563	16%	13.019	24.558	89%	1.852.297	16%	16.050	23.945	49%
Da full year a no full year	1.682.251	17%	23.252	18.774	-19%	1.233.544	11%	25.551	19.126	-25%
Mai full year	2.390.711	24%	10.725	12.015	12%	3.253.200	28%	11.445	13.015	14%
Variazione della retribuzione annua*:										
Molto negativa	2.118.633	22%	20.454	11.092	-46%	2.146.275	18%	21.550	12.911	-40%
Negativa	500.317	5%	25.231	23.922	-5%	1.167.467	10%	29.051	27.709	-5%
Stabile	138.766	1%	26.332	26.336	0%	571.007	5%	30.075	30.092	0%
Positiva ma inferiore all'inflazione	1.150.748	12%	26.909	28.940						
Positiva	1.718.046	18%	25.068	29.815	19%	2.941.156	25%	28.626	30.077	5%
Molto positiva	4.164.880	43%	16.955	29.196	72%	4.796.879	41%	17.830	26.217	47%

Aggiornamento archivi a maggio 2018

*Le classi di variazione della retribuzione annua sono così definite: a. per il periodo 2007-2014: molto negativa: oltre -10%; negativa: da -1% a -10%; stabile: tra -1% e +1%; positiva ma inferiore all'inflazione: tra +1% e +13%; positiva: tra 13% e 25%; molto positiva: superiore a 25%; b. per il periodo 2014-2017: molto negativa: oltre -10%; negativa: da -1% a -10%; 3. stabile: tra -1% e +1%; positiva: tra +1% e +10%; molto positiva: superiore a 10%.

Tavola 1.25

DIPENDENTI DI IMPRESE PRIVATE EXTRA-AGRICOLE. DISTRIBUZIONE DEI COMPRESENTI 2014-2017 SECONDO LA DINAMICA DELLA LORO RETRIBUZIONE ANNUA

		Quantità di lavoro in giornate			
Variazione della retribuzione annua		Calante	Stabile	Crescente	Totale
A. DIPENDENTI					
NEGATIVA	RMG* IN CALO	982.967	1.008.914	354.616	2.346.497
	RMG* STABILE	108.310	32.408	266	140.984
	RMG* IN CRESCITA	825.734	527	-	826.261
	TOTALE	**1.917.011**	**1.041.849**	**354.882**	**3.313.742**
POSITIVA	RMG* IN CALO	-	542	882.722	883.264
	RMG* STABILE	751	57.725	143.086	201.562
	RMG* IN CRESCITA	617.673	3.828.117	2.207.419	6.653.209
	TOTALE	**618.424**	**3.886.384**	**3.233.227**	**7.738.035**
B. COMPOSIZIONE PERCENTUALE (INCIDENZA SUL TOTALE COMPLESSIVO)					
NEGATIVA	RMG* IN CALO	8%	9%	3%	20%
	RMG* STABILE	1%	0%	0%	1%
	RMG* IN CRESCITA	7%	0%	0%	7%
	TOTALE	**16%**	**9%**	**3%**	**29%**
POSITIVA	RMG* IN CALO	0%	0%	8%	8%
	RMG* STABILE	0%	0%	1%	2%
	RMG* IN CRESCITA	5%	33%	19%	57%
	TOTALE	**5%**	**33%**	**28%**	**67%**
C. QUOTA DI DIPENDENTI CHE HANNO CAMBIATO AZIENDA					
NEGATIVA	RMG* IN CALO	51%	26%	53%	40%
	RMG* STABILE	31%	19%	29%	28%
	RMG* IN CRESCITA	45%	19%	-	45%
	TOTALE	**47%**	**25%**	**53%**	**41%**
POSITIVA	RMG* IN CALO	-	20%	60%	60%
	RMG* STABILE	13%	15%	33%	28%
	RMG* IN CRESCITA	42%	17%	47%	29%
	TOTALE	**42%**	**17%**	**50%**	**33%**
D. QUOTA DI DIPENDENTI IMPEGNATI A PART TIME NEL 2017					
NEGATIVA	RMG* IN CALO	45%	30%	56%	40%
	RMG* STABILE	35%	31%	94%	34%
	RMG* IN CRESCITA	33%	16%	-	33%
	TOTALE	39%	30%	56%	38%
POSITIVA	RMG* IN CALO	-	20%	47%	47%
	RMG* STABILE	93%	39%	38%	39%
	RMG* IN CRESCITA	32%	17%	30%	23%
	TOTALE	32%	17%	35%	26%

Aggiornamento archivi a maggio 2018

* RMG = Retribuzione media giornaliera

Ma quali sono le ragioni più frequenti che comportano la riduzione o l'incremento della retribuzione annua?

Per il periodo 2014-2017 si è cercato di individuarle controllando quattro aspetti: a. la quantità di giornate lavorate, b. la retribuzione media giornaliera, c. le variazioni nell'orario di lavoro (passaggi da part time a full time e viceversa), d. la continuità di prestazione con la medesima azienda o meno (Tavola 1.25; per ulteriori dettagli su coloro che hanno visto diminuire la loro retribuzione annua cfr. Tavola 1.26).

Tavola 1.26

DIPENDENTI DI IMPRESE PRIVATE EXTRA AGRICOLE CON RETRIBUZIONE ANNUA DIMINUITA TRA IL 2014 E IL 2017

	Dipendenti	Comp. %	Retribuzione media annua 2014	Retribuzione media annua 2017	Retrib. media giornaliera 2014	Retrib. media giornaliera 2017	Giornate lavorate 2014	Giornate lavorate 2017
Dipendenti con retribuzione annua diminuita	**3.313.742**	**100%**	**24.193**	**18.124**	**89**	**83**	**271**	**217**
Nati extra Ue15	391.197	12%	16.658	11.440	66	62	251	185
Donne	1.505.112	45%	19.473	14.034	72	66	270	212
Classe di età 2014:								
Fino a 29 anni	521.468	16%	14.954	9.498	62	58	241	165
Da 30 a 54 anni	2.352.083	71%	24.989	19.249	90	84	277	229
55 anni e oltre	440.191	13%	30.886	22.335	111	103	279	216
1. Hanno diminuito sia le giornate lavorate che la Rmg*	**982.967**	**100%**	**21.076**	**11.467**	**81**	**67**	**259**	**170**
1.1 Hanno cambiato azienda	501.638	51%	19.316	9.083	80	63	243	145
di cui: sono passati da full a part time	125.387	13%	18.152	6.708	76	51	237	132
1.2 Non hanno cambiato azienda	481.329	49%	22.910	13.952	83	71	276	196
di cui: sono passati da full a part time	48.349	5%	22.515	11.943	81	60	277	198
2. Hanno diminuito le giornate lavorate, non la Rmg*	**934.044**	**100%**	**18.582**	**12.467**	**72**	**85**	**258**	**147**
1.1 Hanno cambiato azienda	406.747	44%	15.399	9.666	64	79	240	122
1.2 Non hanno cambiato azienda	527.297	56%	21.038	14.628	77	88	272	167
3. Hanno diminuito la Rmg*, non il numero di giornate lavorate	**1.363.530**	**100%**	**30.183**	**26.561**	**105**	**89**	**288**	**297**
1.1 Hanno cambiato azienda	445.205	33%	31.576	28.350	106	93	299	304
di cui: sono passati da full a part time	194.148	14%	15.186	11.577	63	44	240	266
1.2 Non hanno cambiato azienda	918.325	67%	31.576	28.350	106	93	299	304
di cui: sono passati da full a part time	309.410	23%	18.314	15.155	63	51	290	299

Aggiornamento archivi a maggio 2018

* RMG = Retribuzione media giornaliera.

Emerge che i compresenti che hanno subito riduzioni nella retribuzione annua (29%), al 70% di età compresa tra i 30 e i 54 anni, si dividono in tre gruppi:

a. quasi un milione di lavoratori nel 2017 ha lavorato meno e percepito una retribuzione media giornaliera inferiore a quella del 2014: tra essi il 51% ha cambiato azienda e poco meno della metà lavora a part time;

b. un insieme di consistenza analoga (934.000 lavoratori) ha percepito una retribuzione media giornaliera in crescita o comunque stabile e in tal caso la riduzione della retribuzione annua è dovuta esclusivamente al numero inferiore di giornate di lavoro retribuite;

c. il gruppo più numeroso, pari a 1,363 milione di lavoratori, è formato da quanti non hanno subito penalizzazioni nella quantità di lavoro ma hanno visto ridursi la retribuzione annua unicamente per effetto della contrazione della retribuzione media giornaliera. I cambi di azienda (33%) o i passaggi a part time pur rimanendo nella medesima azienda (23%) non spiegano completamente questo risultato.

Situazioni problematiche possono essere riconosciute anche all'interno del gruppo maggioritario (67%, 7,7 milioni di lavoratori), formato da quanti hanno conosciuto incrementi della retribuzione annua. Infatti poco meno di 900.000 sono coloro che hanno visto aumentare la loro retribuzione annua esclusivamente a causa di un incremento delle giornate lavorate mentre la retribuzione media giornaliera risulta diminuita: il 60% di costoro risulta aver cambiato azienda e quasi la metà lavora a part time.

In definitiva nel periodo osservato le diseguaglianze retributive sono aumentate o meno?

L'elaborazione, per la distribuzione delle retribuzioni annue, dei rapporti caratteristici (Tavola 1.27) tra percentili evidenzia segnali seppur modesti di aumento continuo della distanza sia tra i livelli più alti di retribuzione (P90 e P99) e la mediana (P50) sia tra quest'ultima e i livelli più bassi (P10, P25). Un trend analogo è riscontrabile per la distribuzione della retribuzione media giornaliera. Per quanto riguarda invece la distribuzione della retribuzione media giornaliera eliminando i casi di part time, ottenendo pertanto una buona *proxy* di situazioni valutate a parità di orario di lavoro, si registra una situazione di stabilità sia tra il 2007 e il 2014 sia nel quadriennio successivo: le distanze infatti rimangono tutte pressoché immutate.

Tavola 1.27

DISTRIBUZIONE DELLE RETRIBUZIONI DEI LAVORATORI DIPENDENTI DELLE IMPRESE PRIVATE EXTRA AGRICOLE. RAPPORTI TRA PERCENTILI

	2007	2014	2017
Retribuzione media annua			
P99/P10	27,7	31,7	33,9
P99/P50	4,8	4,8	4,9
P90/P10	11,9	13,8	14,7
P90/P25	4,0	4,4	4,5
P90/P50	2,0	2,1	2,1
P50/P10	5,8	6,6	6,9
P50/P25	1,9	2,1	2,1
Retribuzione media per giornata di lavoro			
P99/P10	8,5	9,6	9,8
P99/P50	4,4	4,4	4,4
P90/P10	3,5	4,1	4,2
P90/P25	2,4	2,6	2,7
P90/P50	1,8	1,9	1,9
P50/P10	1,9	2,2	2,2
P50/P25	1,3	1,4	1,4
Retribuzione media per giornata di lavoro full time			
P99/P10	6,4	6,4	6,5
P99/P50	4,5	4,4	4,5
P90/P10	2,6	2,7	2,7
P90/P25	2,2	2,2	2,3
P90/P50	1,8	1,8	1,9
P50/P10	1,4	1,4	1,5
P50/P25	1,2	1,2	1,2

Aggiornamento archivi maggio 2018

Ancor più dettagliatamente la dinamica distributiva per tutte e tre le misure indicate (retribuzione annua, retribuzione giornaliera, retribuzione giornaliera al netto del part time) è restituita nella_Figura 1.7 (con riferimento al periodo 2007-2014) e nella Figura 1.8 (con riferimento al periodo 2014-2017) che danno conto della variazione delle soglie dei percentili delle distribuzioni esaminate.[29]

29 - Per il centesimo percentile si è fatto riferimento al valore della relativa mediana.

Figura 1.7

DISTRIBUZIONE DELLE RETRIBUZIONI DEI DIPENDENTI DELLE IMPRESE PRIVATE EXTRA-AGRICOLE. VARIAZIONE TRA IL 2007 E IL 2014 DELLE SOGLIE DEI PERCENTILI

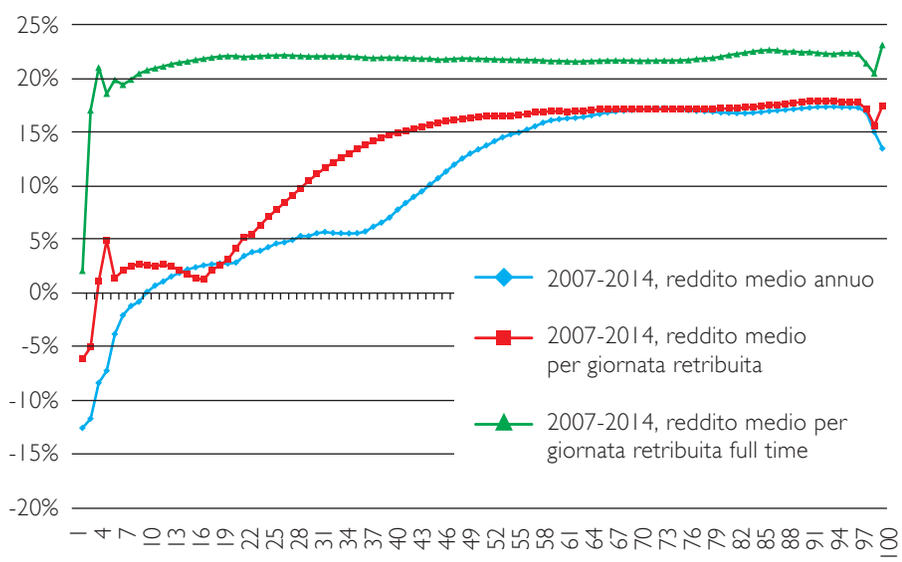
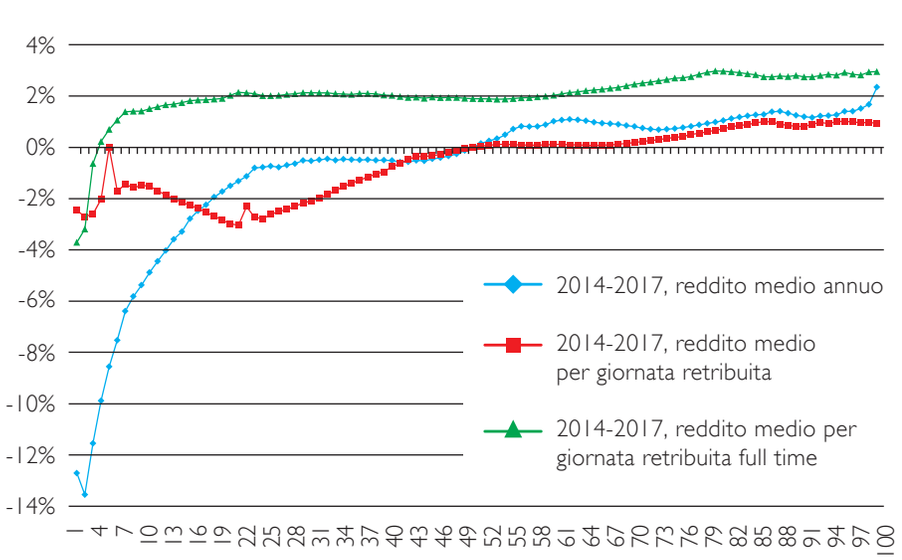


Figura 1.8

DISTRIBUZIONE DELLE RETRIBUZIONI DEI DIPENDENTI DELLE IMPRESE PRIVATE EXTRA-AGRICOLE. VARIAZIONE TRA IL 2014 E IL 2017 DELLE SOGLIE DEI PERCENTILI.



Si registra, per entrambi i periodi, la debolezza della parte sinistra della distribuzione, relativa ai livelli più bassi di retribuzione, su cui ha inciso particolarmente la riduzione del numero medio di giornate lavorate. Anche al netto delle variazioni nel numero di giornate lavorate e di orario (part time), le retribuzioni giornaliere più basse sono rimaste particolarmente schiacciate mentre a partire dal 20° percentile in su la loro dinamica appare estremamente piatta. Almeno per quanto riguarda le retribuzioni qui esaminate non sembra di poter avvalorare le tesi sulla polarizzazione agli estremi con schiacciamento del corpo centrale.

Box 2

I SALARI MEDI ORARI

In sede di dibattito sull'introduzione del salario orario minimo è utile disporre di un'informazione precisa, a tale riguardo, circa il reale stato di fatto. Obiettivo di questa nota è restituire l'informazione sulla distribuzione per salario orario medio nell'anno 2017 dei dipendenti privati: ciò consente di verificare quanti lavoratori si collocano (attualmente) sopra o sotto determinate soglie.

Per tale analisi sono stati considerati i lavoratori con almeno una giornata retribuita nel 2017[1] come elaborati per l'Osservatorio sui lavoratori dipendenti del settore privato non agricolo con età compresa tra 15 e 64 anni.

Il salario orario è stato calcolato dividendo l'imponibile[2] (lordo previdenziale) per le giornate retribuite, ottenendo il salario giornaliero.

I passi successivi per ottenere una buona informazione sul salario orario sono stati i seguenti:

1. il salario giornaliero è stato diviso per 7 ore e 42 minuti[3], valore assunto come *proxy* della durata standard giornaliera in ore in Italia;
2. I lavoratori con almeno un part time nell'anno sono stati riportati a full time equivalent attraverso il rapporto settimane utili/settimane retribuite;
3. sono stati eliminati gli *outliers*, vale a dire lo 0, 5% a destra e sinistra della distribuzione per genere.

Quindi rispetto ai 15.115.736 lavoratori di età tra 15 e 64 anni[4] le risultanze di questo lavoro riguardano 14.964.580 lavoratori nel 2017.

1 - Non sono state considerate le dichiarazioni UNIEMENS che nel mese presentano meno di 10 euro di imponibile (in valore assoluto, a prescindere dal numero di giornate).

2 - Si considera l'imponibile complessivo nell'anno relativo a ogni singolo codice fiscale del lavoratore: pertanto se un lavoratore ha svolto 78 giornate di lavoro in un'azienda e 234 giornate di lavoro in un'altra azienda, si considera la somma dei due imponibili e la somma delle giornate 78+234=312=anno intero. Gli imponibili sono quelli originali (comprensivi di eventuale eccedenza massimale), si discostano quindi da quelli utilizzati nell'Osservatorio Dipendenti, dove si impongono dei minimi e dei massimi di retribuzione media giornaliera Full Time Equivalent e si correggono i dati sopra e sotto le soglie stabilite.

3 - Quindi il divisore è 7,7 riportando i 42 minuti in centesimi.

4 - Il dato di partenza è costituito dai 15.288.168 CF dei dipendenti Uniemens dell'anno 2017.

Tavola 1.box 2

LAVORATORI DIPENDENTI SETTORE PRIVATO NON AGRICOLO DI ETÀ DA 15 A 64 ANNI E CON ALMENO UNA GIORNATA RETRIBUITA NEL 2017

(sono esclusi lo 0,5% dei lavoratori con retribuzione media oraria più bassa e più alta per genere)

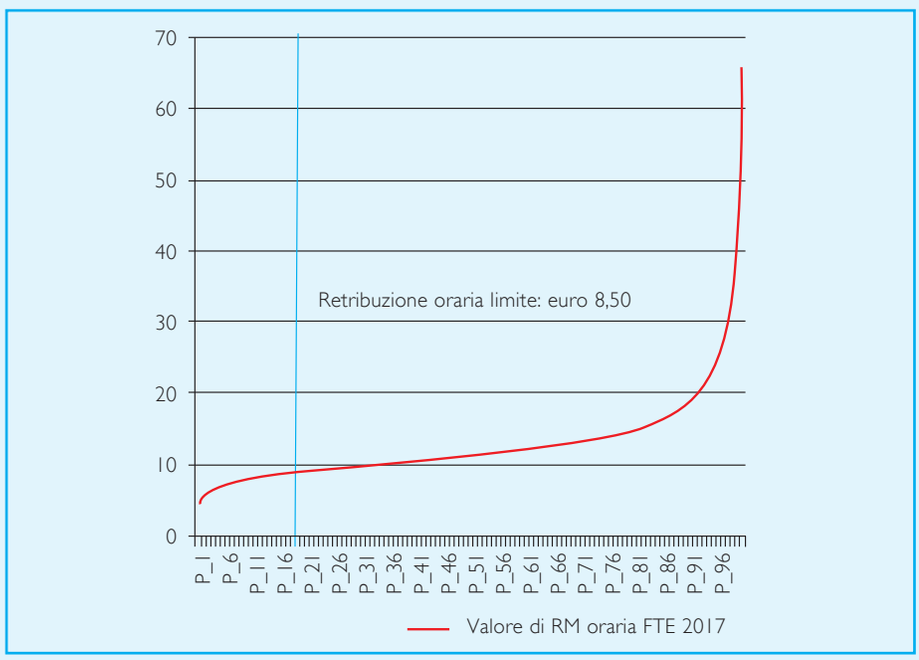
Classificazione per genere, classe di età e qualifica	75° percentile	Mediana	25° percentile	10° percentile	Num.dip.
Tutti	13,83	10,90	9,14	7,78	14.964.580
Maschi	14,37	11,13	9,30	7,93	8.595.449
Femmine	13,16	10,61	8,94	7,54	6.369.131
Da 15 a 30 anni	11,58	10,48	8,24	6,81	3.329.674
Da 31 a 50 anni	14,04	11,11	9,37	8,07	8.145.937
Da 51 a 64 anni	16,05	11,86	9,71	8,25	3.488.969
Operai	12,16	10,21	8,76	7,54	8.331.270
Impiegati (esclusi quadri)	15,84	12,20	10,10	7,86	5.545.210
Dirigenti	51,69	43,01	35,68	29,74	80.013
Apprendisti	9,63	8,23	6,90	5,11	516.931
Quadri	30,99	25,32	21,37	18,66	452.497
Altre qualifiche	19,99	9,82	6,39	4,57	38.659
Classificazione per genere, classe di età e qualifica	**75° percentile**	**Mediana**	**25° percentile**	**10° percentile**	**Num.dip.**
Piemonte	14,20	11,14	9,27	7,87	1.146.696
Valle d'Aosta	13,59	10,85	9,12	7,66	35.649
Lombardia	15,22	11,48	9,43	8,01	3.208.647
Liguria	14,37	11,05	9,19	7,73	381.373
Trentino Alto Adige	14,50	11,57	9,73	8,29	342.203
Veneto	13,61	10,87	9,20	7,87	1.499.758
Friuli Venezia Giulia	13,75	10,95	9,29	7,97	332.350
Emilia Romagna	14,40	11,20	9,31	7,93	1.370.656
Toscana	13,50	10,76	9,08	7,75	1.001.072
Umbria	12,50	10,33	8,76	7,37	198.685
Marche	12,71	10,43	8,90	7,56	405.946
Lazio	14,22	10,86	9,06	7,65	1.517.061
Abruzzo	12,78	10,52	8,89	7,51	307.709
Molise	12,73	10,71	9,13	7,80	52.382
Campania	12,63	10,36	8,74	7,42	1.018.633
Puglia	12,49	10,35	8,83	7,54	731.205
Basilicata	12,58	10,51	8,88	7,55	108.284
Calabria	12,28	10,34	8,84	7,58	258.051
Sicilia	12,76	10,50	8,94	7,64	725.040
Sardegna	12,23	10,20	8,80	7,65	310.945
Estero	27,82	19,02	13,82	11,39	12.235

Classificazione per settore di attività (ATECO2007)	75° percentile	Mediana	25° percentile	10° percentile	Num.dip.
Estrazione minerali da cave e miniere	23,11	16,84	11,76	9,77	39.797
Attività manifatturiere	14,88	11,52	9,49	8,10	3.708.058
fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	22,37	18,25	14,98	12,01	78.062
Fornitura di acqua; reti fognarie, gestione dei rifiuti e risanamento	14,92	12,52	10,57	8,77	161.947
Costruzioni	12,46	10,62	9,10	7,80	906.732
Commercio ingrosso e dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli	13,55	11,26	9,72	8,52	2.278.031
Trasporto e magazzinaggio	14,27	11,37	9,69	8,09	1.065.490
Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	11,63	9,96	8,60	9,97	1.575.827
Servizi di informazione e comunicazione	17,56	13,10	10,35	8,85	498.299
Attività finanziarie e assicurative	23,39	18,85	14,38	10,96	503.785
Attivita' immobiliari	14,52	11,27	9,60	8,37	47.113
Attività professionali, scientifiche e tecniche	14,32	11,16	9,37	7,96	473.565
Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	12,08	9,84	8,45	7,24	1.680.409
Istruzione	11,23	9,61	8,17	6,46	457.011
Sanita' e assistenza sociale	11,88	10,00	8,71	7,78	759.840
Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	13,19	10,05	8,24	6,72	221.150
Altre attività di servizi	11,89	9,35	7,79	6,60	471.232
Attività di famiglie e convivenze	10,17	8,65	7,71	7,09	38.232

Dai dati elaborati si può ricavare l'incidenza dei lavoratori che attualmente percepiscono un salario medio orario al di sotto di una soglia prefissata. Assumendo il valore di 8,50 euro (salario minimo tedesco) l'incidenza stimata dei lavoratori che nel 2017 hanno percepito un salario medio orario inferiore è pari al 16,9% (2.527.521 lavoratori), come si evince anche analizzando l'andamento dei centili della retribuzione media oraria full time equivalent nel grafico seguente.

Figura 1 box 2

CENTILI DELLA RETRIBUZIONE MEDIA ORARIA FULL TIME EQUIVALENT. ANNO 2017



LE POLITICHE DI INCENTIVAZIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO

Negli anni recenti molta attenzione è stata prestata ai diversi interventi di agevolazione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato previsti ripetutamente dalle leggi di stabilità 2015, 2016 e, da ultimo, 2018. Essi peraltro non sono (stati) l'unico strumento di incentivo ma si sono affiancati ad altri pre-esistenti o paralleli.

Una ricostruzione dell'insieme delle attivazioni (assunzioni + trasformazioni) di rapporti di lavoro a tempo indeterminato per il periodo 2014-2017 consente di disporre di un quadro completo dell'incidenza delle attivazioni agevolate sul relativo totale (Tavola 1.28).

Tavola 1.28

RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO* INSTAURATI NELL'ANNO CON AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE PER CLASSE DI DIMENSIONE AZIENDALE. ANNI 2014-2017

Tipo Agevolazione Contributiva	2014			2015			2016			2017		
	Ass.	Trasf.	Totale	Ass.	Trasf.	Totale	Ass.	Trasf.	Totale	Ass.	Trasf.	Totale
fino a 15 dipendenti												
Disoccupati di lunga durata (l.407)	162.331	2.403	164.734									
Esonero Triennale				776.591	167.847	944.438						
Esonero Biennale							279.903	83.990	363.893			
Occupazione Sud										68.543	14.265	82.808
Altro **	16.772	7.745	24.517	3.721	2.789	6.510	7.963	3.614	11.577	21.886	2.703	24.589
Totale rapporti agevolati	**179.103**	**10.148**	**189.251**	**780.312**	**170.636**	**950.948**	**287.866**	**87.604**	**375.470**	**90.429**	**16.968**	**107.397**
Totale rapporti instaurati	**752.121**	**136.340**	**888.461**	**1.241.128**	**225.944**	**1.467.072**	**736.846**	**139.878**	**876.724**	**643.566**	**112.451**	**756.017**
% rapporti agevolati su totale dei rapporti instaurati	23,8%	7,4%	21,3%	62,9%	75,5%	64,8%	39,1%	62,6%	42,8%	14,1%	15,1%	14,2%
da 16 a 99 dipendenti												
Disoccupati di lunga durata (l.407)	25.194	891	26.085									
Esonero Triennale				215.952	128.819	344.771						
Esonero Biennale							75.714	63.448	139.162			
Occupazione Sud										9.735	6.699	16.434
Altro **	6.360	7.011	13.371	3.016	2.815	5.831	5.058	4.164	9.222	5.690	1.482	7.172
Totale rapporti agevolati	**31.554**	**7.902**	**39.456**	**218.968**	**131.634**	**50.602**	**80.772**	**67.612**	**148.384**	**15.425**	**8.181**	**23.606**
Totale rapporti instaurati	**259.250**	**98.747**	**357.997**	**426.172**	**171.911**	**598.083**	**281.172**	**108.416**	**389.588**	**269.145**	**133.525**	**411.678**
% rapporti agevolati su totale dei rapporti instaurati	12,2%	8,0%	11,0%	51,4%	76,6%	58,6%	28,7%	62,4%	38,1%	5,7%	5,8%	5,4%

(segue)

(segue)

Tipo Agevolazione Contributiva	2014			2015			2016			2017		
	Ass.	Trasf.	Totale	Ass.	Trasf.	Totale	Ass.	Trasf.	Totale	Ass.	Trasf.	Totale
100 dipendenti e oltre												
Disoccupati di lunga durata (l.407)	8.927	520	9.447									
Esonero Triennale				119.588	101.025	220.613						
Esonero Biennale							47.272	60.540	107.812			
Occupazione Sud										1.796	2.556	4.352
Altro **	3.650	3.336	6.986	2.601	2.031	4.632	2.408	2.160	4.568	1.971	864	2.835
Totale rapporti agevolati	**12.577**	**3.856**	**16.433**	**122.189**	**103.056**	**225.245**	**49.680**	**62.700**	**112.380**	**3.767**	**3.420**	**7.187**
Totale rapporti instaurati	**209.910**	**76.295**	**286.205**	**290.881**	**135.915**	**426.796**	**218.308**	**95.985**	**314.293**	**222.480**	**86.173**	**308.653**
% rapporti agevolati su totale dei rapporti instaurati	6,0%	5,1%	5,7%	42,0%	75,8%	52,8%	22,8%	65,3%	35,8%	1,7%	4,0%	2,3%
TOTALE												
Disoccupati di lunga durata (l.407)	196.452	3.814	200.266									
Esonero Triennale				1.112131	397.691	1.509.822						
Esonero Biennale							402.889	207.978	610.867			
Occupazione Sud										80.074	23.520	103.594
Altro **	26.782	18.092	44.874	9.338	7.635	16.973	15.429	9.938	25.367	29.547	5.049	34.596
Totale rapporti agevolati	**223.234**	**21.906**	**245.140**	**1.121.469**	**405.326**	**1.526.795**	**418.318**	**217.916**	**636.234**	**109.621**	**28.569**	**138.190**
Totale rapporti instaurati	**1.221.281**	**311.382**	**1.532.663**	**1.958.181**	**533.770**	**2.491.951**	**1.236.326**	**344.279**	**1.580.605**	**1.135.191**	**290.527**	**1.425.718**
% rapporti agevolati su totale dei rapporti instaurati	18,3%	7,0%	16,0%	57,3%	75,9%	61,3%	33,8%	63,3%	40,3%	9,7%	9,8%	9,7%

Aggiornamento archivi a maggio 2018

* Sono esclusi i rapporti di Apprendistato.

** Riguarda altri incentivi compresi anche quelli che nel corso degli anni sono stati attivati con il Programma Garanzia Giovani.

Le attivazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato sono risultate pari a 1,4-1,6 milioni all'anno, salvo l'eccezione del 2015 quando esse hanno raggiunto la quota di circa 2,5 milioni.

Le attivazioni agevolate, pari a circa 250.000 nel 2014 sono salite a 1,5 milioni nel 2015 (massimo storico) per poi scendere a 640.000 nel 2016 e ridursi infine a 138.000 nel 2017. La quota di attivazioni agevolate è quindi fortemente variata, passando dal 16% del 2014 al 61,3% del 2015, scendendo poi al 40,3% del 2016 e infine al minimo dell'9,7% nel 2017.

Strutturalmente l'incidenza dei rapporti agevolati è più elevata nelle piccole imprese rispetto alle medie e alle grandi: ciò dipende soprattutto dalle assunzioni perché per quanto riguarda le trasformazioni le distanze tra le diverse classi dimensionali sono decisamente più contenute.

Se, infine, passiamo a valutare, anziché l'incidenza sui flussi di attivazione, l'incidenza sugli stock, assumendo due anni come ipotesi media di durata di un rapporto incentivato[30] possiamo stimare che fisiologicamente la quota di rapporti a tempo indeterminato agevolati sul relativo totale sia al di sotto del 10%. In alcuni momenti peraltro (ad es. nel 2016) tale incidenza può aver superato il 20%.

Una vulgata superficiale assume che tutti i rapporti di lavoro a tempo indeterminato abbiano "naturalmente" lunghe durate sulla base di un'ipotesi generale di opportunismo dei comportamenti imprenditoriali per cui i rapporti di lavoro agevolati sarebbero destinati ad esaurirsi appena e solo quando l'incentivo non è più attivo.

Tavola 1.29

RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO
(assunzioni + trasformazioni)
ATTIVATI NEGLI ANNI 2014-2016. TASSI DI SOPRAVVIVENZA

	2014		2015		2016	
	.	di cui: con requisiti		di cui: con requisiti ss.		di cui: con requisiti
A - Fino a 15 dipendenti	**916.551**	**623.352**	**1.487.049**	**939.846**	**894.239**	**365.210**
Tassi di sopravvivenza:						
a 6 mesi	70%	70%	78%	86%	74%	83%
a 12 mesi	56%	57%	66%	75%	60%	70%
a 18 mesi	48%	49%	58%	66%		
a 24 mesi	43%	44%	52%	59%		
a 30 mesi	39%	39%				
a 36 mesi	36%	36%				
B - Oltre 15 dipendenti	**674.841**	**361.449**	**1.086.644**	**579.328**	**740.517**	**253.832**
Tassi di sopravvivenza:						
a 6 mesi	83%	82%	87%	92%	86%	91%
a 12 mesi	73%	73%	79%	85%	76%	83%
a 18 mesi	65%	67%	72%	79%		
a 24 mesi	60%	62%	67%	74%		
a 30 mesi	56%	58%				
a 36 mesi	53%	55%				
Totale complessivo	**1.591.392**	**984.801**	**2.573.693**	**1.519.174**	**1.634.756**	**619.042**
Tassi di sopravvivenza:						
a 6 mesi	75%	75%	82%	88%	79%	87%
a 12 mesi	63%	63%	71%	79%	67%	75%
a 18 mesi	55%	55%	64%	71%		
a 24 mesi	50%	50%	58%	65%		
a 30 mesi	46%	46%				
a 36 mesi	43%	43%				

Aggiornamento archivi a maggio 2018

30 - Per la maggioranza degli schemi di incentivazione la durata teorica varia da uno (es. trasformazioni post apprendistato) a tre anni (es. decontribuzione secondo la legge di stabilità 2015). La durata effettiva è poi condizionata dalla fisiologia dei tassi di sopravvivenza dei rapporti di lavoro indeterminato.

Quanto la realtà si differenzi da queste attese è evidenziato dal confronto tra i tassi di sopravvivenza per tutti i rapporti di lavoro a tempo indeterminato iniziati tra il 2014 e il 2016 (Tavola 1.29).

Si registra che:

a. il tasso standard di sopravvivenza a un anno per le attivazioni a tempo indeterminato si aggira attorno ai due terzi. Per i rapporti esonerati con le decontribuzioni 2015 e 2016 esso risulta maggiore, pari rispettivamente al 79% e al 75%. Ciò spiega il tasso complessivo di sopravvivenza più alto per le attivazioni 2015 (71%);

b. il tasso standard di sopravvivenza a due anni si colloca attorno al 50%; per le attivazioni 2015 è risultato più elevato (58%) per effetto della maggior sopravvivenza segnalata per i rapporti esonerati (65%).

c. il tasso standard di sopravvivenza a tre anni si colloca poco sopra il 40%; i rapporti attivati nel 2015 si collocheranno probabilmente su valori prossimi al 50%.[31]

Oltre che in generale sulla sopravvivenza dei rapporti di lavoro agevolati, si è discusso anche di una possibile ondata di licenziamenti sul finire del triennio incentivato con la decontribuzione 2015. Tale triennio si è concluso a gennaio 2018 per le attivazioni di gennaio 2015, a febbraio 2018 per le attivazioni di febbraio 2015 ecc..

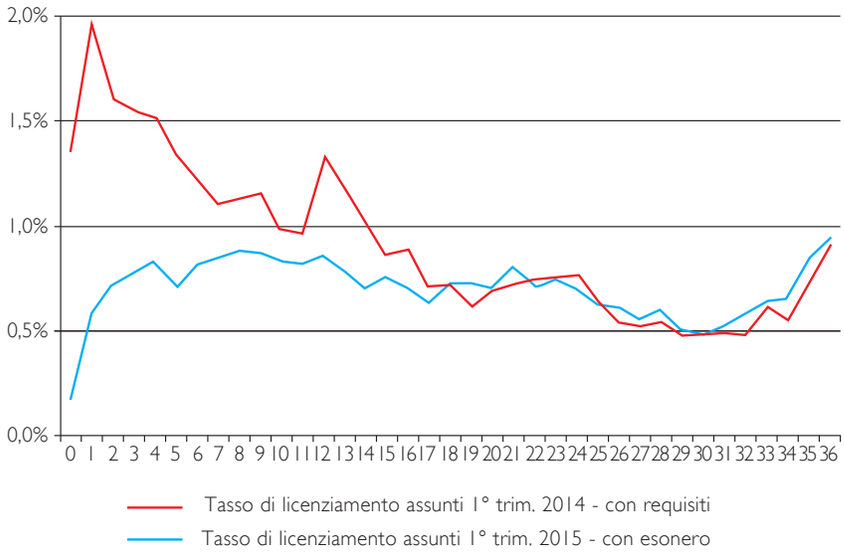
Una verifica puntuale se i tassi di licenziamento[32] siano effettivamente "esplosi" alla fine del triennio agevolato può essere proposta per le attivazioni a tempo indeterminato del primo trimestre 2015. Per confronto, ai tassi mensili di licenziamento dei rapporti attivati con esonero nel primo trimestre 2015 accostiamo i tassi di licenziamento dei rapporti attivati nel primo trimestre 2014: tra questi, per ottenere un gruppo di controllo maggiormente omogeneo con i rapporti esonerati del 2015, selezioniamo solo i rapporti che avrebbero avuto il requisito essenziale per l'esonero, vale a dire l'assenza di altri rapporti di lavoro a tempo indeterminato nei sei mesi precedenti. Il risultato (Figura 1.9) è che il tasso di licenziamento per i rapporti agevolati attivati nel 2015 è minore di quello osservato per il gruppo di controllo 2014 per i primi 18 mesi mentre si è del tutto normalizzato successivamente, senza alcuna apprezzabile anomalia di comportamento anche attorno ai 36 mesi.

31 - Non sono disponibili ovviamente i dati necessari per una verifica analoga e completa con riferimento a tutte le attivazioni 2015: occorre attendere, infatti, il 2019 per disporre di un triennio completo di osservazioni sulla sopravvivenza dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato attivati nel 2015.

32 - Il tasso di licenziamento è calcolato come rapporto tra i lavoratori licenziati nel mese x (inclusi i lavoratori licenziati per mancato superamento del periodo di prova) e il totale dipendenti a tempo indeterminato all'inizio del mese stesso.

Figura 1.9

TASSI DI LICENZIAMENTI DEI RAPPORTI A TEMPO INDETERMINATO ATTIVATI NEL PRIMO TRIMESTRE 2014 *(con requisiti analoghi agli esonerati 2015)* E NEL PRIMO TRIMESTRE 2015 *(esonerati)*



E se distinguiamo tra piccole e grandi imprese (Figura 1.10 e Figura 1.11) ritroviamo la ben nota differenza strutturale che segnala la maggior probabilità di licenziamento per gli occupati nelle piccole imprese - per i quali il tasso di licenziamento mensile è sempre superiore allo 0,5% - ma non troviamo divergenze tra piccole e grandi imprese circa il comportamento nei dintorni del 36° mese. Ciò non significa che casi singoli di comportamenti totalmente opportunistici, finalizzati esclusivamente a "sfruttare" la decontribuzione, ci possano essere e ci siano stati: ma se ne può negare ogni consistente rilevanza quantitativa.

Figura 1.10

TASSI DI LICENZIAMENTI DEI RAPPORTI A TEMPO INDETERMINATO ATTIVATI NEL PRIMO TRIMESTRE 2014 *(con requisiti analoghi agli esonerati 2015)* E NEL PRIMO TRIMESTRE 2015 *(esonerati)*: IMPRESE CON MENO DI 15 DIPENDENTI

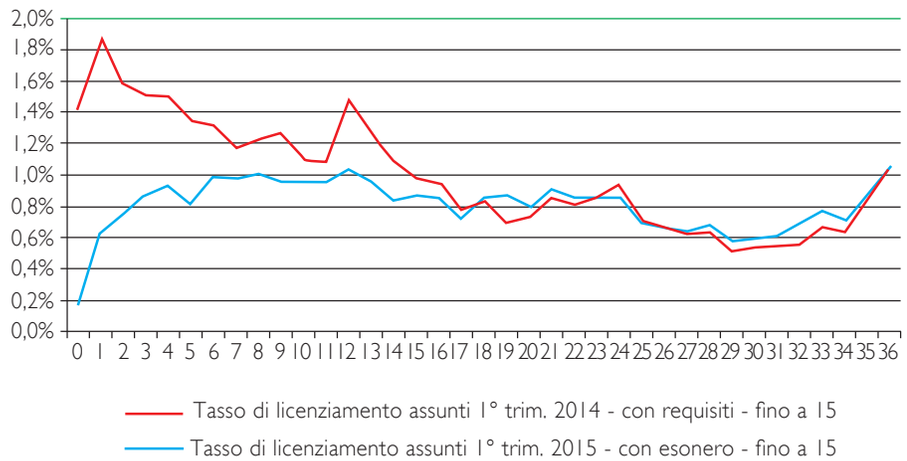
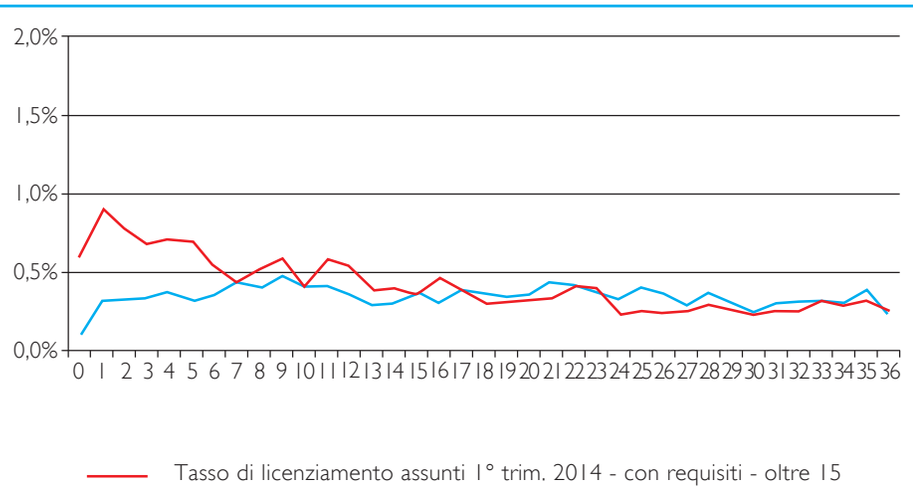


Figura 1.11

TASSI DI LICENZIAMENTI DEI RAPPORTI A TEMPO INDETERMINATO ATTIVATI NEL PRIMO TRIMESTRE 2014 *(con requisiti analoghi agli esonerati 2015)* E NEL PRIMO TRIMESTRE 2015 *(esonerati)*: IMPRESE CON 15 DIPENDENTI E OLTRE

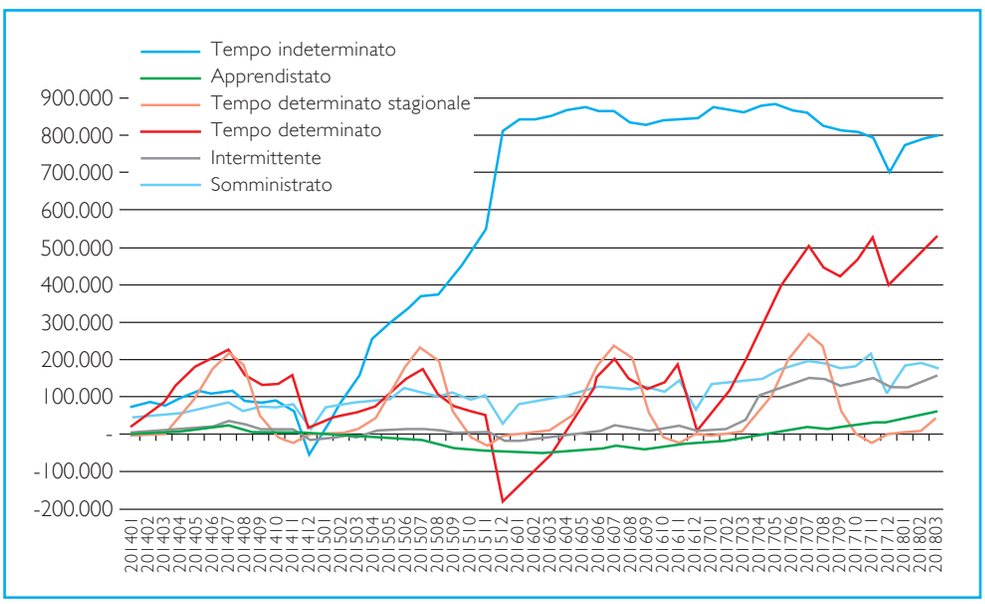


NOTE SULLE DINAMICHE IN CORSO NEL 2018

L'andamento dell'occupazione dipendente fino a marzo 2018 è plasticamente rappresentato in Figura 1.12, dove si sintetizza, con i dati dell'Osservatorio Precariato, quanto accaduto al lavoro dipendente privato extra-agricolo da gennaio 2014, vale a dire dall'inizio della fase di ripresa occupazionale.

Figura 1.12

DA GENNAIO 2014 A MARZO 2018: LA DINAMICA DELLE POSIZIONI DI LAVORO DIPENDENTE EXTRA-AGRICOLO PER CONTRATTO. DICEMBRE 2013 = 0



Sotto il profilo contrattuale emergono questi dati salienti:

a. la crescita del tempo indeterminato è stata rapidissima nel 2015 e, successivamente, il livello raggiunto è stato sostanzialmente difeso. La modesta flessione osservata sul finire del 2017 (anche per l'attesa degli sgravi previsti per gli under 35 ed entrati in vigore il primo gennaio 2018) è stata recuperata nei primi mesi del 2018. Complessivamente si può dire che, dopo il boom del 2015, gli ulteriori schemi di incentivazione adottati (dall'esonero 2016 a Garanzia Giovani etc.) hanno contribuito ad assicurare il turn-over - vale a dire un numero di assunzioni tale da controbilanciare l'insieme delle cessazioni determinate da pensionamenti, licenziamenti o dimissioni - ma non sono stati in grado o non hanno potuto produrre ulteriori incrementi in valore assoluto. Per quanto riguarda specificamente la dinamica dei flussi di nuovi rapporti a tempo indeterminato nel primo trimestre 2018 merita segnalare la netta differenza tra le perfomances delle regioni del Nord (Figura 1.13) e quelle delle regioni del Sud (Figura 1.14): per le prime la numerosità delle attivazioni a

tempo indeterminato nel primo trimestre 2018 si è avvicinata ai livelli massimi del 2015, è risultata ben maggiore a quella del biennio 2016-2017 e ha riguardato in modo particolare i giovani attorno ai 30 anni, raccogliendo quindi anche la spinta dovuta al nuovo sgravio strutturale; per le regioni del Sud, invece, non si nota alcuno scostamento rispetto al trend degli anni precedenti;

Figura 1.13

EMILIA ROMAGNA, LOMBARDIA, VENETO. ATTIVAZIONI A TEMPO INDETERMINATO *(assunzioni + trasformazioni da tempo determinato)* NEL PRIMO TRIMESTRE PER ETÀ. CONFRONTO ANNI 2014-2018

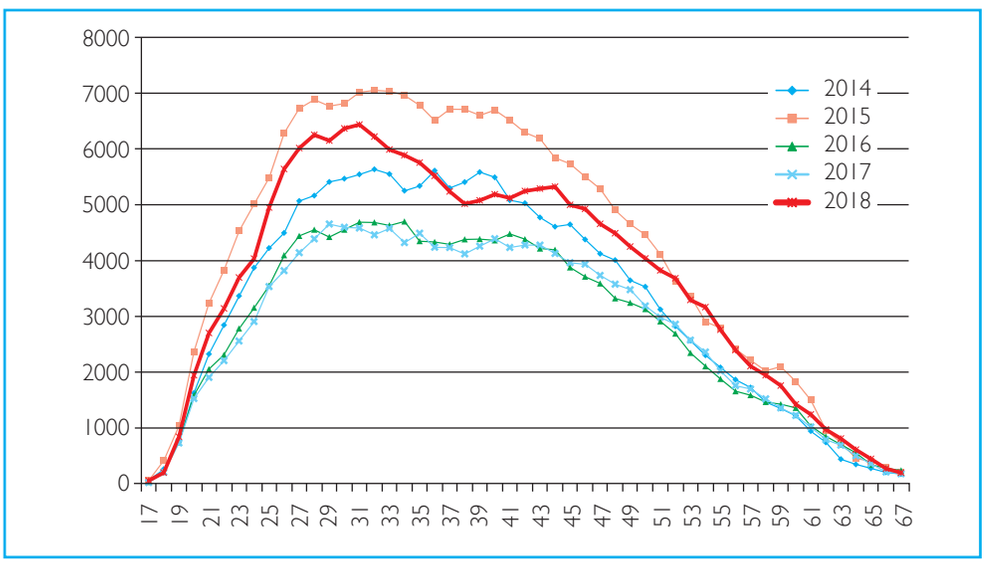
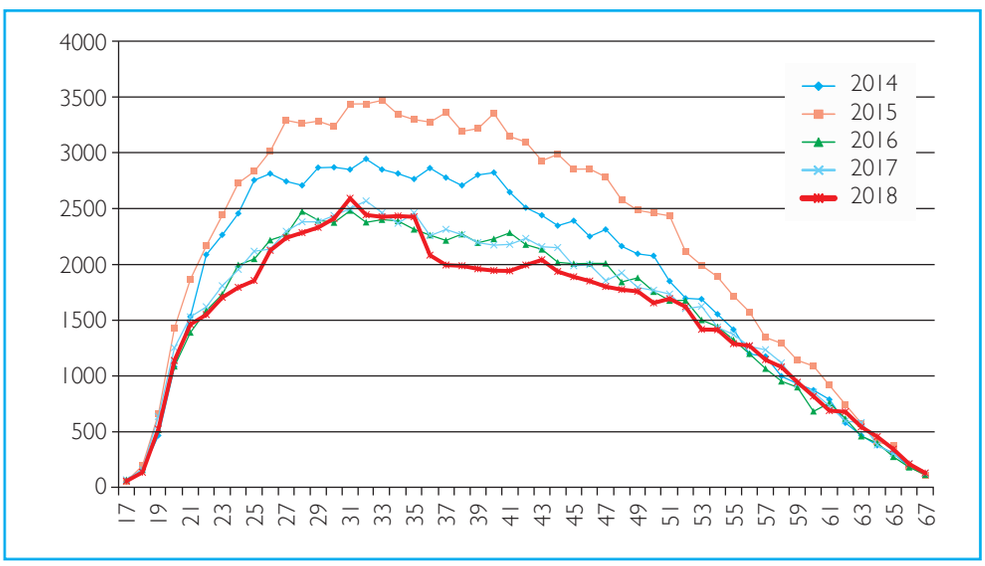


Figura 1.14

CAMPANIA, CALABRIA E SICILIA. ATTIVAZIONI A TEMPO INDETERMINATO *(assunzioni + trasformazioni da tempo determinato)* NEL PRIMO TRIMESTRE PER ETÀ. CONFRONTO ANNI 2014-2018



b. la crescita del tempo determinato nel 2017 è andata ben oltre la consueta stagionalità, anche rafforzata: infatti i rapporti di lavoro a tempo determinato sono dapprima cresciuti in maniera significativa nel primo semestre e poi, nel secondo semestre, anziché riflettere il conseguente ripiegamento di fine stagione, hanno mantenuto un livello pressoché costante certificando in tal modo un incremento strutturale, cui hanno contribuito, come già indicato, diverse ragioni riconducibili sia alla congiuntura economica sia alle vicende normative;

c. l'apprendistato, che non sembra aver risentito della concorrenza della nuova agevolazione per le assunzioni dei giovani under 35, e il contratto di somministrazione, come sempre correlato positivamente con il ciclo economico, appaiono tipologie in crescita, come pure i rapporti di lavoro intermittente i quali peraltro sembrano in via di assestamento, essendosi esaurita la fase dei rialzi massicci come conseguenza dell'abolizione dei voucher.[33]

Box 3

I CCNL STIPULATI DALLE OO.SS. E DALLE OO.DD. MAGGIORMENTE RAPPRESENTATIVE

Allo scopo di rafforzare gli strumenti di tutela dei diritti previdenziali degli assicurati e di accrescere il gettito contributivo, l'Istituto ha concluso appositi accordi con il Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (CNEL) e con le Organizzazioni di rappresentanza delle aziende e dei lavoratori firmatarie del Testo unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014 (Confindustria e CGIL, CISL, UIL).

Come è noto il CNEL, in forza delle previsioni dell'art. 17 della legge 936 del 1986, acquisisce i contratti collettivi di lavoro dei settori pubblico e privato, sia di livello nazionale che decentrato e aggiorna il proprio archivio. Attraverso l'accordo stipulato con il CNEL, l'Istituto è in condizione di raccordare i CCNL depositati presso il CNEL con quelli censiti dall'Istituto nel sistema UniEmens e di consolidare un *data base* contenente, per ogni CCNL .

1. il settore contrattuale di riferimento e la tipologia di datore di lavoro;
2. le OO.DD. e OO.SS. stipulanti in via originaria e OO.SS. stipulanti per adesione;
3. la data di stipula, i termini di decorrenza e quelli di scadenza
4. le aziende che ne dichiarano l'applicazione;
5. i lavoratori il cui rapporto di lavoro è regolato dal CCNL.

33 - Come evidenziato nella Nota trimestrale sulle tendenze dell'occupazione di giugno 2018 rilasciata congiuntamente da Anpal, Inail, Inps, Istat e Ministero del Lavoro, la media mensile dei lavoratori intermittenti ha toccato il livello massimo nel secondo trimestre 2017 (220.000) e da allora si è stabilizzata sopra le 200.000 unità.

Tavola 1.box 3

SETTORE PRIVATO. NUMERO DI CCNL CENSITI DALL'INPS E DI AZIENDE E LAVORATORI COPERTI *(2017)*

	Aziende *		Lavoratori*	
	n.	%	n.	%
CCNL censiti da Inps	1.514.584	99,3%	14.726.719	97,7%
CCNL non censiti da Inps	10.166	0,7%	348.929	2,3%
TOTALI	1.524.750		15.075.648	

*dati provvisori

Ad oggi, sui 369 CCNL censiti dall'Istituto alla fine del 2017, già 359 contratti risultano riconciliabili con quelli raccolti dal CNEL. Detti contratti riguardano oltre 1,5 milioni di datori di lavoro che hanno alle proprie dipendenze ca. 14,4 milioni di lavoratori subordinati (più del 95 per cento del totale dei dipendenti del settore privato). Entro la fine dell'anno in corso il popolamento della banca dati dei CCNL sarà conclusa.

Le attività in corso con Confindustria e CGIL, CISL, UIL sono invece finalizzate a censire la rappresentatività di ogni OO.SS. presente nel sistema delle aziende che applicano i CCNL sottoscritti dalle Federazioni di categoria aderenti a Confindustria, sulla base dell'accordo appositamente sottoscritto dalle parti sociali (T.U. 10 gennaio 2014). In particolare, già dal 2015, l'Istituto acquisisce, attraverso le dichiarazioni UniEmens, le informazioni relative al numero dei lavoratori aderenti alle OO.SS. presenti nelle aziende industriali - cd. "dato associativo". Nel corso del 2018, l'attività dell'Istituto riguarderà anche l'acquisizione delle informazioni relative ai risultati delle elezioni delle Rappresentanze sindacali (Rsu) – cd. "dato elettorale" - e la sua ponderazione con il dato associativo. Utilizzando i dati acquisiti ed elaborati dall'Istituto, un apposito Comitato, presieduto da un esponente del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e composto da rappresentanti delle Organizzazioni di rappresentanza dei lavoratori e delle aziende, effettuerà la certificazione della rappresentatività di ogni OO.SS. presente nelle aziende che applicano i CCNL del sistema Confindustria. Analoghe iniziative sono state avviate con altre Organizzazioni di rappresentanza del sistema produttivo nazionale.

Queste iniziative consentiranno di fondare su dati oggettivi il livello di rappresentatività delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro e di conoscere, per ogni comparto e settore produttivo, il CCNL stipulato dalle organizzazioni maggiormente rappresentative su base nazionale. L'individuazione del contratto di lavoro stipulato dalle Organizzazioni dei lavoratori e delle aziende maggiormente rappresentative (cd. "CCNL leader") costituisce motivo di rilevante interesse per il corretto svolgimento delle funzioni dell'Istituto.

Difatti, da un lato, la retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi di previdenza e di assistenza sociale non può essere inferiore all'importo delle retribuzioni stabilito da leggi, regolamenti e contratti collettivi, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro più rappresentative su base nazionale, ovvero da accordi collettivi o contratti individuali, qualora ne derivi una retribuzione di importo superiore a quello previsto dal contratto collettivo (art. 1, comma 1, decreto legge n. 338/1989).

Dall'altro, i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono subordinati, oltre che al possesso della regolarità contributiva e al rispetto degli obblighi di legge e delle previsioni degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle Organizzazioni sindacali dei

datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (art. 1, comma 1175, legge n. 296/2006).

La disponibilità delle informazioni in ordine alla rappresentatività delle Organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro firmatarie di contratti collettivi di lavoro consentirà, all'Istituto e agli altri organi della pubblica amministrazione (Amministrazione della giustizia, Ispettorato Nazionale del Lavoro, INAIL, ANPAL), di migliorare l'efficienza delle attività preordinate ad assicurare la tutela delle condizioni economiche e sociali dei lavoratori prevista dal vigente quadro normativo.

I CCNL nel settore metalmeccanico

Ad esito delle attività di assestamento dei dati disponibili presso il CNEL e presso l'INPS, sarà possibile definire, per ogni settore produttivo-contrattuale, la mappatura dei CCNL stipulati dalle OO.DD. e dalle OO.SS. per la regolazione dei rapporti di lavoro, con evidenza delle Organizzazioni firmatarie del CCNL, nonché del numero delle aziende e dei lavoratori interessati dall'applicazione dello specifico contratto.

Tavola 2.box 3

SETTORE METALMECCANICO. I CCNL CENSITI DA INPS *(2017)

CCNL	OO.DD.	OO.SS	Aziende		Lavoratori[1]	
			n.	%	n.	%
Industria	Federmeccanica / Assistal CONFINDUSTRIA	Fim-CISL, Fiom-CGIL, Uilm-UIL	57.984	26,93%	1.502.671	60,75%
Piccola-media industria	Unionmeccanica CONFAPI	Fim-CISL, Fiom-CGIL, Uilm-UIL	34.232	15,90%	400.542	16,19%
Artigianato	Confartigianato, CNA, CASA, CLAAI	Fim-CISL, Fiom-CGIL, Uilm-UIL	120.712	56,06%	528.957	21,38%
Cooperazione	AGCI, LegaCoop, Confcooperative	Fim-CISL, Fiom-CGIL, Uilm-UIL	1.084	0,50%	15.213	0,61%
Piccola-media industria	CONFIMI impresa meccanica	Fim-CISL, Uilm-UIL	1.294	0,60%	26.235	1,06%
Piccola-media industria[2]	Sistema impresa	Fismic-CONFSAL	18	0,01%	52	0,00%
Artigianato[3]	FAPI, CESAC	Fesica-CONFSAL, Fisals-CONFSAL	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Piccola-media industria[3]	UNIMPRESA	Confintesa	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
		TOTALI	**215.324**		**2.473.670**	

** dati provvisori*

1 - dati provvisori. Nei casi di applicazione di diversi CCNL nel corso dell'anno, l'unità di lavoro è stata ripartita in quote eguali su ciascuno dei CCNL (es. CCNL X + CCNL Y nel corso del 2017: 0,5 unità di lavoro sul CCNL X + 0,5 unità di lavoro sul CCNL Y).

2 - CCNL censito a partire da aprile 2017.

3 - CCNL censito a partire da gennaio 2018, dati non disponibili nel periodo di osservazione (2017).

La Tavola 2.box3 seguente, elaborata per il settore metalmeccanico, costituisce un esempio derivante dall'applicazione dell'accordo stipulato fra il CNEL e l'Istituto. Essa evidenzia:

- il comparto di riferimento del CCNL, definito sulla base di elementi di tipizzazione normativa e qualitativa delle aziende;
- le OO.DD. e le OO.SS. che stipulano il CCNL;
- il numero delle aziende nelle quali il CCNL si applica (i dati riportati nella Tavola sono provvisori);
- il numero dei lavoratori il cui rapporto di lavoro è regolato dallo specifico CCNL (i dati riportati nella Tavola sono provvisori). Sul piano metodologico, in caso di applicazione nello stesso anno di più CCNL, tipicamente per effetto di più rapporti di lavoro regolati da diversi contratti nell'arco dello stesso anno, le relative unità di lavoro interessate sono ripartite in quote uguali su ogni CCNL (es. l'unità di lavoro che, nel 2017, ha avuto un rapporto di lavoro regolato dal CCNL X e un altro dal CCNL Y viene attribuita per 0,5 unità al CCNL X e per 0,5 unità al CCNL Y).

PARTE II

ALLA FRONTIERA DEL LAVORO AUTONOMO: LA GIG ECONOMY

INTRODUZIONE 82

ATTUALI TENDENZE DEL LAVORO AUTONOMO IN EUROPA 83

I DATI AMMINISTRATIVI SUL LAVORO AUTONOMO IN ITALIA 86

SHARING ECONOMY, GIG ECONOMY, PIATTAFORME DIGITALI 90

IL CASO DEL FOOD DELIVERY 93

LA GIG ECONOMY NEI DATI AMMINISTRATIVI DELL'INPS 98

QUANTI SONO, CHI SONO E COSA FANNO I LAVORATORI DELLA GIG ECONOMY 100

Box 4 - Lavoro dipendente o lavoro autonomo? Pronunciamenti dei tribunali europei e americani 115

FORME CONTRATTUALI DI REGOLAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO: LA TUTELA DEL LAVORATORE 115

CONCLUSIONI 131

INTRODUZIONE

L'immagine di un *rider* che consegna un pasto a domicilio in bicicletta è divenuta parte dell'immaginario di tutti gli italiani: sia di chi vive nelle città in cui questo servizio è attivo ed è molto visibile, sia di chi invece vive in zone non servite, grazie all'attenzione che è quotidianamente dedicata al tema. Si tratta di un fenomeno che va inquadrato in una tendenza che caratterizza l'Unione Europea: la crescita del lavoro temporaneo e di forme alternative di lavoro autonomo, dagli *zero hours contract* inglesi ai *mini-job* tedeschi.

Il tema è di grande interesse anche nella letteratura economica a livello internazionale. Negli ultimi anni si è molto discusso, ad esempio, degli *zero hours contract*, specialmente per quanto riguarda il Regno Unito, contratti per i quali il datore di lavoro non ha nessun obbligo di offrire su base regolare delle ore di lavoro ai lavoratori e al tempo stesso il lavoratore non ha nessun obbligo di accettare le eventuali proposte del datore di lavoro. Nel Regno Unito nel 2017, la stima per questi particolari contratti ammonta al 2,7% degli occupati, secondo i dati dell'indagine delle forze lavoro, e sono concentrati nei servizi di ristorazione e alloggi, nel commercio, nei servizi di cura, e sono associati a salari minori rispetto a lavoratori simili con altri contratti, e a minori tutele (Kalleberg, 2000)[1]. Per questi lavoratori e per altre tipologie affini si usa sovente il termine *contingent workers,* cioè lavoratori *on demand,* a chiamata, occasionali. Oltre che nel Regno Unito, questi tipi di contratti sono in aumento in diversi paesi sviluppati. Per gli Stati Uniti, Katz e Krueger (2016)[2] mostrano come dal 2005 al 2015 la proporzione di lavoratori autonomi inquadrati in queste nuove tipologie alternative è cresciuta del 50%. Inoltre Katz e Krueger (2017)[3] mostrano come aver avuto esperienza di periodi di disoccupazione aumenta in modo sostanziale la probabilità di entrare in queste tipologie contrattuali, a seguito probabilmente di una diminuzione del potere contrattuale del lavoratore. Tuttavia, vi sono anche recenti lavori che mostrano come esista una quota di lavoratori che sarebbe disposta a rinunciare ad una parte non trascurabile del proprio salario al fine di evitare un rapporto di subordinazione vincolante, esprimendo pertanto una disponibilità a pagare un costo in termini retributivi in cambio di una maggiore libertà e flessibilità nelle prestazioni lavorative (Mas e Pallais, 2017)[4].

Le dinamiche sottostanti queste nuove frontiere del lavoro autonomo si intrecciano con nuove tipologie di lavoro legate alla *gig economy*, cioè a lavori gestiti attraverso piattaforme digitali, anch'esse caratterizzate prevalentemente, ma non solo, da lavoro su richiesta e alta flessibilità. Negli ultimi anni si è assistito ad un crescente interesse per queste nuove forme lavorative. Tra le questioni maggiormente dibattute: quale forma contrattuale meglio si adatta ai lavori su piattaforma e come intercettare prestazioni lavorative non soggette a tassazione e versamenti di con-

1 - Kalleberg, A. 2000. "Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract Work", Annual Review of Sociology, 26(1), 341-365.

2 - Katz, L. F. and Krueger, A. B. 2016. "The rise and nature of alternative work arrangements in the United States, 1995-2015". NBER Working Paper No. 22667, settembre 2016.

3 - Katz, L. F. and Krueger, A. B. 2017. "The Role of Unemployment in the Rise in Alternative Work Arrangements", American Economic Review, 107(5), 388-392.

4 - Mas, A. and Pallais A. 2017. "Valuing Alternative Work Arrangements", American Economic Review.

tributi, specialmente quando le transazioni sono transnazionali. Sfortunatamente, al momento vi è una scarsità di banche dati affidabili per analizzare questi nuovi fenomeni, e anche l'analisi a livello scientifico-accademico è agli inizi, visti i pochi lavori attualmente disponibili sulla *gig economy*[5].

Nel presente capitolo, si cerca di colmare, almeno in parte e per il caso italiano, la lacuna della poca conoscenza del fenomeno, utilizzando diverse fonti di dati, e fornendo anche chiarimenti per quanto riguarda la questione dell'inquadramento normativo per queste nuove tipologie lavorative. Oltre a una panoramica iniziale inerente le dinamiche italiane e europee del lavoro autonomo, attraverso dati Eurostat e Inps, il presente capitolo focalizza l'attenzione su tre punti distinti: il primo è un approfondimento sul Food Delivery, il secondo verifica la presenza (o l'assenza) della *gig economy* nei dati dell'Inps, il terzo è dedicato a quantificare e mappare per la prima volta il fenomeno in Italia.

La parte finale del capitolo mette a confronto i risultati e le analisi statistiche con le norme vigenti in Italia su contratti di collaborazione e di lavoro autonomo occasionale, e altre tipologie di lavori accessori, saltuari, intermittenti, cercando di individuarne pro e contro quando utilizzati nella *gig economy*.

ATTUALI TENDENZE DEL LAVORO AUTONOMO IN EUROPA

L'evidenza per i Paesi dell'Unione Europea (UE-28) è di una generale diminuzione del numero di occupati indipendenti, anche se con andamenti diversificati nei singoli Paesi. In particolare, nel periodo 2008-2017 si rileva una diminuzione pari allo 0,4% nei 28 Paesi dell'Unione Europea, alcuni dei quali hanno visto un incremento di occupazione tra gli autonomi, come il Regno Unito (+24,9%) e la Francia (+17,8%).

Tavola 2.1

LAVORATORI AUTONOMI IN EUROPA *(età 15 e oltre).* ANNI 2008 - 2017 *(in migliaia)*

	2008	2017	Variazione 2017/2008 %
UE 28	**33.143,6**	**33.018,9**	**-0,4%**
Italia	5.481,3	5.048,3	-7,9%
Francia	2.579,4	3.038,1	17,8%
Germania	4.142,6	4.098,8	-1,1%
Regno Unito	3.837,6	4.792,8	24,9%
Spagna	3.386,5	3.017,4	-10,9%

Fonte: dati Eurostat

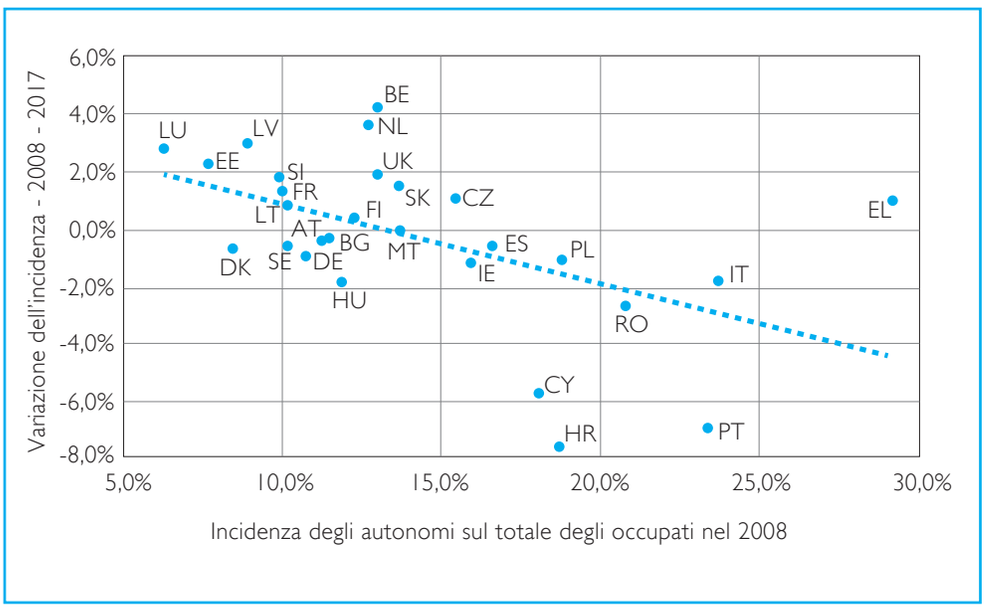
5 - Uno dei primi approfondimenti accademici su questo ambito riguarda il lavoro di Dube et al. (2018) che mostra come le piattaforme digitali godano di un forte potere di monopsonio, cioè di un potere contrattuale nei confronti dei lavoratori molto elevato, che permette loro di poter abbassare i salari senza perdere quote di lavoratori in modo consistente. Dube, A., Jacobs, J., Naidu, S. and Suri, S. 2018. "Monopsony in Online Labor Markets", NBER Working Paper No. 24416, marzo 2018.

Da osservare che per l'Italia si rileva una diminuzione nel periodo 2008-2017 pari a 7,9%. Malgrado il decremento registrato, la quota di lavoratori autonomi rispetto alla totalità degli occupati rimane in Italia (21,9%) tra le più alte in Europa, se confrontata con l'analoga percentuale rilevata per gli altri Paesi.

La Figura 2.1 mostra come sia in corso un'interessante convergenza dei paesi europei verso una più uniforme incidenza del lavoro autonomo: nei paesi dove vi era una alta incidenza del lavoro autonomo nel 2008 si assiste ad una riduzione nel tempo, viceversa per i paesi che partivano da bassi livelli.

Figura 2.1

DINAMICA DELL'INCIDENZA DEL LAVORO AUTONOMO IN EUROPA



Fonte: elaborazione su dati EUROSTAT

Non in tutti i settori di attività economica il lavoro autonomo ha seguito gli andamenti generali. Utilizzando la classificazione NACE REV.2, articolata su 21 settori, si è ritenuto di evidenziare i settori che, oltre a essere rappresentativi della numerosità dei lavoratori nei Paesi considerati, spiegano meglio, in termini assoluti, la contrazione dei lavoratori autonomi in Italia nel decennio osservato.

Tavola 2.2

LAVORATORI AUTONOMI PER SETTORE DI ATTIVITÀ NUMEROSITÀ ANNO 2017 *(in migliaia)* E VARIAZIONI RISPETTO ALL'ANNO 2008

Settori attvità	UE 28		Italia		Francia		Germania		Regno Unito		Spagna	
	2017	Var. % 2017 2008	2017	Var. % 2017 2008	2017	Var. % 2017 2008	2017	Var. % 2017 2008	2017	Var. % 2017 2008	2017	Var. % 2017 2008
Attività complessive	33.018,9	-0,4%	5.048,3	-7,9%	3.038,1	17,8%	4.098,8	-1,1%	4.792,8	24,9%	3.017,4	-10,9%
di cui:												
Industria manifatturiera	2.210,9	-13,7%	448,0	-27,5%	157,3	-12,0%	289,5	-10,5%	225,1	7,8%	248,7	-27,3%
Costruzioni	4.171,7	-6,0%	537,2	-20,9%	376,9	12,4%	474,3	4,6%	968,0	3,5%	314,8	-38,4%
Commercio	5.060,0	-11,4%	1.143,7	-10,2%	456,1	9,4%	523,2	-16,2%	399,8	-2,1%	718,3	-10,3%
Alloggio e ristorazione	1.696,4	-1,3%	359,0	9,2%	168,4	-1,2%	201,1	-16,5%	163,4	24,5%	297,2	-6,1%
Attività professionali	4.009,1	25,1%	851,8	4,2%	330,5	57,9%	593,3	23,2%	578,1	49,6%	352,5	15,8%
Sanità e lavoro sociale	2.162,2	27,8%	286,1	26,3%	96,6	32,3%	454,0	16,4%	326,9	29,4%	383,3	27,2%
altri settori	13.708,6	-20,9%	1.422,5	-7,4%	1.452,3	21,5%	1.563,4	-4,0%	2.131,5	40,7%	702,6	-13,3%

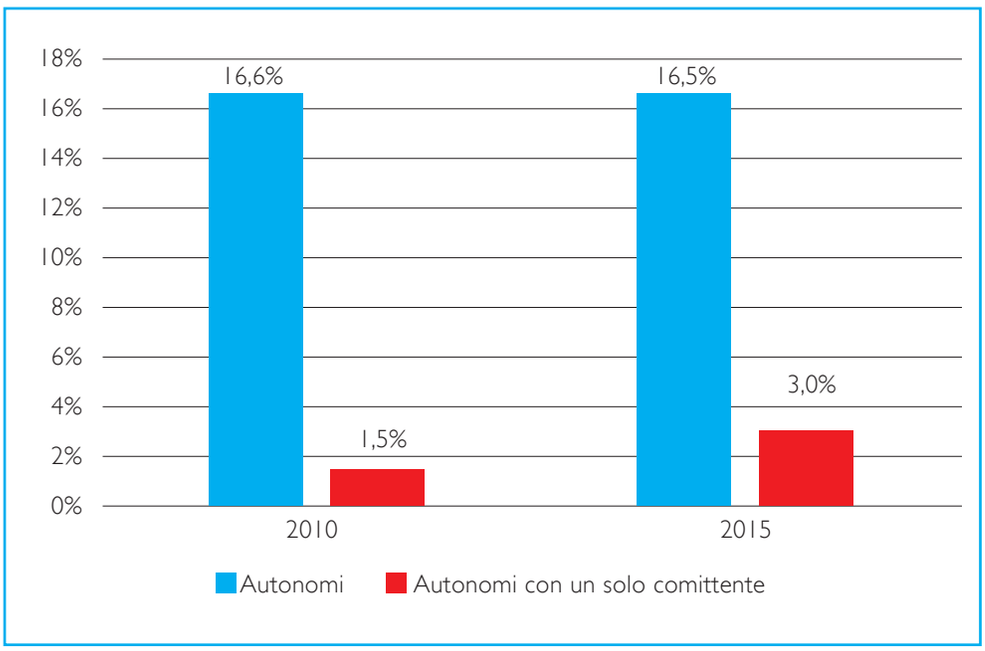
Fonte: elaborazione su dati EUROSTAT

Dalla Tavola 2.2 si evince come sia cambiata profondamente la distribuzione del lavoro autonomo in tutta Europa. Riguardo all'industria manifatturiera si osserva una diminuzione di lavoratori autonomi trasversale ai Paesi considerati, ad eccezione del Regno Unito che, in controtendenza, presenta un incremento del 7,8%. Per l'Italia si assiste ad una diminuzione del 27,5%. Si rileva invece un generale e considerevole aumento occupazionale nel settore della "Sanità e lavoro sociale" che fa registrare un incremento nell'Unione Europea a 28 paesi, pari al +27,8%, percentuale relativamente stabile in tutti i paesi considerati, e per l'Italia si registra un valore di +26,3%.

Un'altra tendenza che si registra a livello europeo consiste nell'aumento dell'incidenza dei lavoratori autonomi che hanno un solo committente, che nell'Area Euro è raddoppiata dal 2010 al 2015, dall'1,5% al 3%. Ciò può essere interpretato come un aumento delle aree di contiguità fra lavoro autonomo e lavoro dipendente, con uno spostamento nel tempo, per vari motivi, di lavoratori precedentemente occupati come dipendenti verso il lavoro autonomo.

Figura 2.2

INCIDENZA DI AUTONOMI CON UN SOLO COMMITTENTE NELL'AREA EURO



Fonte: Boeri et al. (2018)

I DATI AMMINISTRATIVI SUL LAVORO AUTONOMO IN ITALIA

A fronte di questo quadro generale che ricaviamo dalle statistiche ufficiali, è interessante considerare anche quanto emerge dai dati amministrativi disponibili. Le informazioni che l'Inps mette a disposizione tramite gli osservatori statistici consentono una disamina basata sulle diverse tipologie che compongono il lavoro autonomo e che, sotto il profilo previdenziale, hanno un quadro normativo specifico. In Italia il lavoro autonomo ha sempre rappresentato, storicamente, una quota elevata degli occupati totali: come visto nel precedente paragrafo, attualmente la quota è pari al 21,9% a fronte di una media UE-28 pari al 14,5%. Essendo così consistente il numero di occupati autonomi, sotto il profilo previdenziale si è sviluppata una tutela ad hoc che tiene conto delle peculiarità di tale settore anche con specifici meccanismi di protezione.

Per quanto concerne il lavoro autonomo nel contesto dell'esperienza Inps, sono stati esaminati i dati amministrativi relativi agli iscritti alle Gestioni previdenziali dei Coltivatori Diretti, Mezzadri e Coloni (CDCM), Artigiani, Commercianti e alla Gestione Separata dei parasubordinati (di cui sono stati considerati i soli collaboratori e professionisti esclusivi, e non anche i concorrenti, allo scopo di evitare analisi sui

medesimi soggetti presenti in diverse gestioni[6]). Nel complesso, per l'anno 2017, sono circa 5,1 milioni gli iscritti alle gestioni sopraindicate. Nel corso del decennio in esame si è rilevato un decremento di circa 847mila iscritti corrispondente a una variazione percentuale pari a -14,3%[7]. La gestione che più di tutte evidenzia un andamento negativo è la Gestione Separata: numerose sono le spiegazioni indagate. Innanzitutto la serie di interventi normativi che hanno innalzato le aliquote contributive, al punto che dal 2018 l'aliquota contributiva dei collaboratori esclusivi è al 33%. Poi la riforma del mercato del lavoro operata dalla legge 92 del 2012, che è intervenuta su numerosi ambiti, tra cui la riduzione dei margini di utilizzo del lavoro a progetto. Infine il decreto legislativo 81/2015 (Jobs Act) di riordino della materia dei contratti di lavoro in un'ottica restrittiva nei confronti delle collaborazioni e di riconduzione dei rapporti al lavoro subordinato.

La collettività nel complesso presenta un generale invecchiamento imputabile sia a una fisiologica "maturazione " del collettivo degli iscritti nel 2008 ancora presenti nel 2017 sia ad un debole processo di *turn-over* che non ha consentito compensazioni tra "anziani" e "giovani" in ingresso; inoltre, per la classe con età maggiore di 65 si risente dell'inasprimento del requisito di età per il conseguimento della pensione di vecchiaia che ha, evidentemente, trattenuto in attività lavorativa parte degli iscritti[8].

Tavola 2.3

LAVORATORI AUTONOMI ISCRITTI PER CLASSE DI ETÀ
NUMEROSITÀ ANNO 2017 E VARIAZIONI RISPETTO ALL'ANNO 2008

	Commercianti		Artigiani		CDCM		Parasubordinati esclusivi		Totale	
Classi di età	2017	Var. % 2017/ 2008	2017	Var. % 2017/ 2008	2017	Var. % 2017/ 2008	2017	Var. % 2017/ 2008	2017	Var. % 2017/ 2008
fino a 34	352.450	-25,6%	216.933	-47,4%	57.222	-12,4%	227.907	-64,1%	854.512	-46,2%
da 35 a 64	1.677.941	6,3%	1.342.780	-7,8%	305.237	-13,5%	436.410	-29%	3.762.368	-5,9%
65 e oltre	213.171	44,1%	141.196	41,6%	91.583	18,6%	21.249	9,2%	467.199	35,7%
Totale	**2.243.562**	**1,9%**	**1.700.909**	**-13,6%**	**454.042**	**-8,3%**	**685.566**	**-45,8%**	**5.084.079**	**-14,3%**

6 - Gli iscritti in via esclusiva alla Gestione Separata istituita dalla legge n. 335/1995 (art. 2, comma 26) sono i soggetti che non sono assicurati presso altre forme obbligatorie e non sono pensionati (c.d. "esclusivi"). Nel 2018, per essi, l'aliquota contributiva per la tutela pensionistica di invalidità, vecchiaia e superstiti (IVS) è pari a 33% se collaboratori, 25% se professionisti. Per gli iscritti che invece svolgono un'altra attività lavorativa o sono pensionati (c.d. "concorrenti") l'aliquota IVS del 2018 è pari a 24%. A carico dei soli "esclusivi" è prevista un'aliquota aggiuntiva per il finanziamento delle prestazioni temporanee di malattia, ricovero ospedaliero, assegni al nucleo familiare, maternità, pari a 0,72%. Dal 1° luglio 2017 è prevista anche un'ulteriore aliquota di finanziamento della disoccupazione (c.d. DIS-COLL) pari a 0,51%.

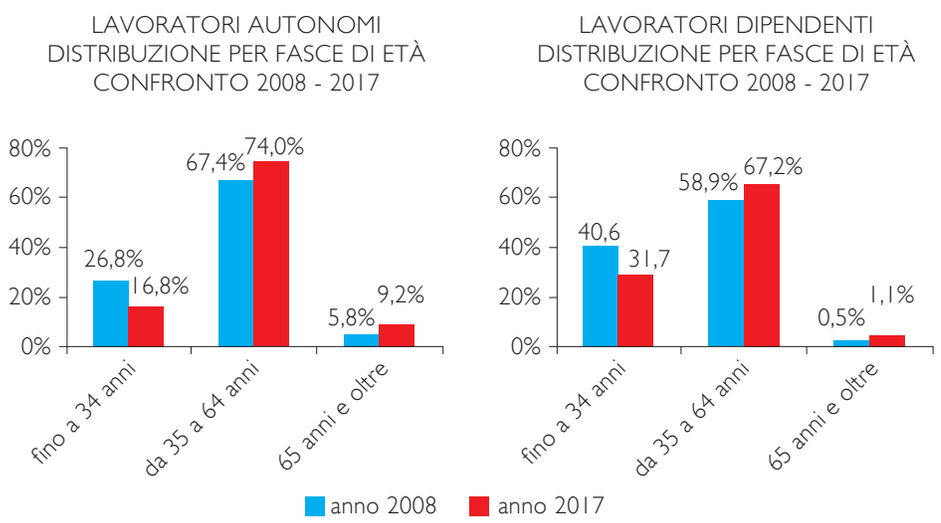
7 - I dati Inps hanno un perimetro di definizione del lavoro autonomo differente da Eurostat, e inoltre misurano il numero di contribuenti. Questo spiega le differenze che emergono dal confronto per l'Italia fra i dati Inps e i dati mostrati precedentemente di fonte Eurostat.

8 - L'effetto "riduzione del 50% dei contributi dovuti dagli artigiani e dai commercianti con più di sessantacinque anni di età, già pensionati presso le gestioni dell'Istituto" è neutrale nei due anni di osservazione poiché in vigore sia nel 2008 che nel 2017; in altri termini, l'aumento di ultra 65enni tra gli iscritti dei lavoratori autonomi delle Gestioni Inps non può essere attribuito al beneficio contributivo menzionato poiché istituito con L.449/1997 operante in entrambi gli anni di osservazione.

La struttura per età del complesso dei lavoratori autonomi ha evidenziato una ricomposizione simile in termini di "invecchiamento" a quella registrata per i lavoratori dipendenti privati. Tuttavia, la quota relativa ai soggetti con meno di 35 anni già minore tra i lavoratori autonomi rispetto ai dipendenti privati si è ulteriormente erosa nel corso dell'ultimo decennio.

Figura 2.3

LAVORATORI AUTONOMI E LAVORATORI DIPENDENTI PRIVATI EXTRA-AGRICOLI PER CLASSE DI ETÀ NEL 2008 E NEL 2017



Nel dettaglio delle singole gestioni, si evidenzia che presentano tutte un decremento nella fascia di età più giovane (fino a 34 anni di età) e un incremento nelle restanti due fasce (da 35 a 64 anni e 65 e oltre) ad eccezione della gestione CDCM in cui gli iscritti di età 35-64, in controtendenza, diminuiscono. Il dato statisticamente più significativo riguarda i parasubordinati, che registrano una marcata diminuzione di incidenza di giovani.

Altro elemento da segnalare è la considerevole riduzione dal 2008 al 2017 degli iscritti nella fascia di età "fino a 34" rilevata per le gestioni Artigiani (da 21% a 12,8%) e Commercianti (da 21,5% a 15,7%); il dato assume un peso particolare poiché sembra espressione di una generale sofferenza del settore imputabile a politiche commerciali orientate alla grande distribuzione, difficoltà di accesso al credito e diffuso calo dei consumi che ha scoraggiato l'avvio di nuove attività artigianali e commerciali e, conseguentemente, le nuove iscrizioni alle gestioni Inps.

Agli andamenti descritti hanno contribuito, come già detto, l'invecchiamento demografico degli attivi, l'inasprimento delle regole di accesso alla pensione, il *trend* in riduzione del *turn-over*. Riguardo a quest'ultimo dato, si sono elaborati i dati delle nuove iscrizioni negli anni 2008 e 2017 nelle quattro gestioni in esame. Nel periodo 2008-2017 il numero di nuove iscrizioni annuali diminuisce di 309mila unità pari, in termini percentuali, a circa il 50% di nuove iscrizioni rispetto all'anno base.

Dall'analisi per ciascuna gestione, si osserva che oltre 226mila sono imputabili alla gestione dei parasubordinati, anche per effetto degli interventi normativi prima esaminati.

Tavola 2.4

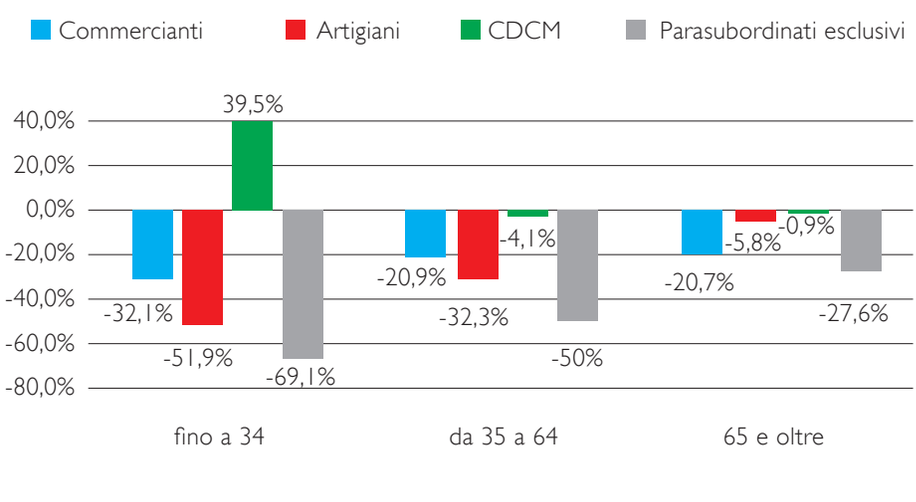
LAVORATORI AUTONOMI NEO-ISCRITTI PER CLASSE DI ETÀ
NUMEROSITÀ ANNO 2017 E VARIAZIONI RISPETTO AL 2008

	Commercianti			Artigiani			CDCM			Parasubordinati esclusivi			Totale		
Classi di età	2017	Var. ass. 17/08	Var. % 17/08	2017	Var. ass. 17/08	Var. % 17/08	2017	Var. ass. 17/08	Var. % 17/08	2017	Var. ass. 17/08	Var. % 17/08	2017	Var. ass. 17/08	Var. % 17/08
fino a 34	52.013	-24.552	-32,1%	29.129	-31.474	-51,9%	9.479	2.685	39,5%	74.379	-166.301	-69,1%	165.000	-219.642	-57,1%
da 35 a 64	51.609	-13.640	-20,9%	30.864	-14.732	-32,3%	6.725	-289	-4,1%	59.319	-59.284	-50%	148.517	-87.945	-37%
65 e oltre	2.167	-564	-20,7%	603	-37	-5,8%	664	-6	-0,9%	2.042	-778	-27,6%	5.476	-1.385	-20,2%
Totale	**105.789**	**-38.756**	**-26,8%**	**60.596**	**-46.243**	**-43,3%**	**16.868**	**2.390**	**16,5%**	**135.740**	**-226.363**	**-62,5%**	**318.993**	**-308.972**	**-49,2%**

Nella situazione di riduzione delle nuove iscrizioni, risalta il dato relativo ai CDCM che conta complessivamente un aumento di circa 2.400 nuove iscrizioni, particolarmente concentrate nella fascia "giovane" in cui si registrano circa 2.700 nuove posizioni (il saldo di -300 è, conseguentemente, da imputare a diminuzioni nelle altre due fasce di età). Il dato è da interpretarsi favorevolmente; in un momento di crisi economica, molti giovani guardano all'imprenditoria agricola come ad una nuova forma di realizzazione professionale, incoraggiati anche da interventi normativi (L. 232/2016) che hanno promosso tale settore mediante esoneri contributivi per l'anno 2017 (tra l'altro previsti anche per il 2018 dalla L. 205/2017).

Figura 2.4

LAVORATORI AUTONOMI: VARIAZIONI % E NUOVE ISCRIZIONI
ANNI 2008-2017



Riguardo alla nazionalità, si osserva che la variazione complessiva è negativa solo per i lavoratori nati nell'Unione Europea a 15, mentre è positiva per chi è nato in altri paesi europei e, soprattutto, per chi è nato al di fuori dell'Europa (Tavola 2.5).

Tavola 2.5

LAVORATORI AUTONOMI PER GESTIONE PREVIDENZIALE E PER NAZIONALITÀ NEL 2017 E VARIAZIONI RISPETTO AL 2008

	Commercianti		Artigiani		CDCM		Parasubordinati		Totale	
Paese di nascita*	2017	Var. ass. 17/08	2017	Var. ass. 17/08	2017	Var. ass. 17/08	2017	Var. ass. 17/08	2017	Var. ass. 17/08
Italiani + UE 15	1.985.244	-82.473	1.517.000	-303.327	449.325	-42.870	646.667	-549.452	4.598.236	-978.122
Altri europei	38.285	17.919	98.366	13.765	2.292	1.083	15.971	-15.043	154.914	17.724
Non europei	220.033	107.380	85.543	20.956	2.425	483	22.928	-15.400	330.929	113.419
Totale	**2.243.562**	**42.826**	**1.700.909**	**-268.606**	**454.042**	**-41.304**	**685.566**	**-579.895**	**5.084.079**	**-846.979**

* Facendo riferimento al paese di nascita, per ridurre possibili distorsioni tra gli italiani sono stati inclusi anche i nati in 4 paesi ad alta emigrazione italiana (Argentina, Libia, Svizzera e Venezuela)

Si osservi che i lavoratori non appartenenti alla UE-15 nell'anno 2008 rappresentano, congiuntamente, il 6,0% dei lavoratori autonomi; tale dato è da confrontarsi con il corrispettivo dell'anno 2017 pari al 9,5%. A eccezione dei lavoratori parasubordinati, le rimanenti tre gestioni hanno tutte contribuito positivamente all'incremento di lavoratori autonomi al di fuori del nucleo UE-15; in valore assoluto la gestione dei Commercianti è quella che ha registrato il maggiore incremento di iscritti (oltre +125mila) con nazionalità riguardante le due maxi aree.

SHARING ECONOMY, GIG ECONOMY, PIATTAFORME DIGITALI

La condivisione di beni non utilizzati o comunque poco utilizzati è sempre esistita: se ho un tagliaerba che uso poco, lo posso prestare ai vicini, e loro magari possono prestarmi un trapano elettrico. L'economia della condivisione, o *sharing economy*, è la monetizzazione di risorse non utilizzate o sotto-utilizzate: se da Roma vado in automobile a vedere una mostra a Padova, posso monetizzare i posti vuoti offrendo dei passaggi a un costo contenuto. A livello individuale è forse sempre esistita, in molti casi a titolo gratuito; a livello imprenditoriale, invece, la sharing economy si è sviluppata grazie alle nuove tecnologie che permettono l'incontro tra offerta e domanda su larga scala, rendendolo facile, veloce, tracciato. Il ruolo della piattaforma digitale, che rende possibile l'incontro, e che per questa intermediazione ottiene un guadagno, è cruciale. Si pensi per esempio a BlaBlaCar, fondata in Francia nel 2006, che ha trasformato l'antica pratica del passaggio in uno dei modelli più noti e citati della *sharing economy*: una piattaforma di *carpooling* che mette in contatto autisti in viaggio con mezzo proprio e passeggeri alla ricerca di un trasporto privato lungo

la medesima tratta e disposti a pagare. L'autista, per contenere le spese, mette a reddito i posti liberi. Simile l'approccio di AirBnb, fondata in California nel 2008: l'azienda non possiede appartamenti, ma mette in contatto chi li possiede con chi cerca un affitto. In gergo: piattaforma digitale di residenze brevi. La narrazione è la stessa: il proprietario (per BlaBlaCar è l'autista in viaggio) ha dello spazio inutilizzato (in quel caso dei sedili della propria automobile, in questo caso la stanza del figlio divenuto grande e andato via di casa, o la villetta al mare) e cerca un modo per guadagnarci qualcosa, mentre il viaggiatore cerca un metodo economico per visitare una capitale o trascorrere una vacanza al mare. È la piattaforma che rende possibile l'incontro di domanda e offerta, con modalità regolate e standardizzate, e per questo esige una commissione[9].

Diverso il caso di Uber rispetto a BlaBlaCar: l'autista di Uber non va da Roma a vedere una mostra a Padova, e neanche decide di partire dalla Stazione centrale di Milano per andare in albergo e, già che c'è, dà un passaggio al turista di turno. L'autista di Uber[10] si sposta su chiamata. In questo caso si parla di *gig economy*. "Gig" è una parola dell'americano informale che descrive un lavoretto o un incarico temporaneo, e deriva dal gergo dei musicisti jazz degli anni '20. Per esempio, nella piattaforma Fivver, fondata in Israele nel 2010, ogni servizio o *micro-job* effettuato da un *freelance* è chiamato gig: si va dalla grafica al design, dalle traduzioni alla programmazione, al mettere tag a oggetti che i software ancora non sono in grado di riconoscere.

La dizione *gig economy* è salita alla ribalta a luglio 2015 dopo la seguente dichiarazione[11] di Hillary Clinton: "Nel frattempo, molti americani stanno facendo soldi extra affittando una piccola stanza, progettando siti web, vendendo prodotti da loro stessi progettati a casa o persino guidando la propria auto. Questa economia su domanda, la cosiddetta gig economy, sta creando stimolanti economie e scatenando l'innovazione. Ma sta anche sollevando domande difficili sulle protezioni lavorative e su come sarà un buon lavoro in futuro" (Howard, 2015)[12].

La *gig economy* è quindi un modello di lavoro su richiesta, dove domanda e offerta si incontrano on-line attraverso apposite piattaforme digitali. Per esempio TaskRabbit, i cui operai tuttofare, chiamati *tasker*, possono venire a casa per riparare un rubinetto o montare una libreria. Partendo dalla schematizzazione operata da diversi autori (De Stefano, 2016[13] e 2018[14]; Graham e Shaw, 2017[15]; McKinsey & company, 2016[16]) i lavori della *gig economy* possono essere raggruppati in tre grandi categorie.

9 - L'attuale valutazione di Airbnb e di altre società testimonia che questa idea originaria di condivisione ha lasciato il campo nel tempo a dinamiche di mercato.

10 - Uber è una società molto dinamica e in continua evoluzione, che offre diversi servizi: UberX, Uber Black, Uber Pool, eccetera. In Italia il servizio di Uber è stato autorizzato solo per autisti NCC, e pertanto quantitativamente rappresenta un caso differente rispetto a quanto avviene a San Francisco o Londra.

11 - "Meanwhile, many Americans are making extra money renting out a small room, designing websites, selling products they design themselves at home, or even driving their own car. This on-demand or so-called gig economy is creating exciting economies and unleashing innovation. But it is also raising hard questions about workplace protections and what a good job will look like in the future".

12 - Howard, A. 2015. "It's time to talk about the gig economy", The Huffington Post, 14 luglio 2015.

13 - De Stefano, V. 2016. "The rise of the «just-in-time workforce». On-demand work, crowdwork and labour protection in the «gig-economy»". Conditions of work and employment series n. 71, ILO, 2016.

14 - De Stefano, V. 2018. "Nuovi lavori, nuove regole?". Relazione presentata al Festival dell'Economia di Trento, 1 giugno 2018.

15 - Graham, M., Shaw, J. 2017. "Towards a fairer gig economy". Meatspace Press, Oxford, 2017.

16 - McKinsey Global Institute 2016. "Independent work: choice, necessity, and the gig economy". Executive summary.

1. **Lavoro on-demand tramite app**, nel quale ogni compito è assegnato a una persona che presta un'attività materiale e concreta. Si tratta di piattaforme che operano localmente, come Deliveroo, TaskRabbit, Handy, Wonolo, Uber, BeMyEye, Lyft, Care, Foodora, eccetera. Le attività vanno dalla consegna di cibo a riparazioni di idraulica o altri lavori manuali da effettuare in casa del cliente, dal trasporto di persone e/o cose alla verifica della conformità degli accordi commerciali di vendita, dal lavaggio a domicilio dell'automobile al personal trainer on-demand direttamente a casa, alla baby-sitter.
2. **Crowdwork**, il cosiddetto lavoro della folla: programmatori, freelance, informatici, professionisti, che da casa propria (o dal proprio studio) si rendono disponibili a svolgere una moltitudine di differenti lavori. Si tratta di piattaforme che operano globalmente, come UpWork, Freelancer, Amazon Mechanical Turk, Twago, GreenPanthera, CrowdFlower, Vicker, eccetera. Il committente può essere un'azienda irlandese o argentina, mentre i lavoratori sui quali suddivide i compiti possono risiedere in India o negli Stati Uniti. Alcune piattaforme sono ricercate per lavori da libero professionista, ma sono soprattutto i lavori "micro" quelli ai quali sono dedicate: rispondere a questionari on-line, audio editing, trascrizione di materiale audiovisivo in forma scritta, moderazione dei contenuti dei *social network*.
3. **Asset rental**, l'affitto e il noleggio di beni e proprietà, la *sharing economy*. In questi casi la prestazione lavorativa, se c'è, è accessoria, come nel caso del proprietario di un appartamento in affitto su AirBnb che cura anche l'accoglienza e le pulizie finali. La richiesta del cliente non è infatti di una prestazione lavorativa, bensì di potere utilizzare, pagando, un bene o una proprietà altrui, in genere per un breve periodo, come nel caso di BlaBlaCar, ShareWood, AirBnb, MioGarage, eccetera.

Questa è la classificazione più diffusa e che è stata adottata in questo capitolo. Alcuni autori, più restrittivi, escludono la terza categoria, l'*asset rental*. Altri autori, all'opposto, allargano ulteriormente la definizione a una quarta categoria, le piattaforme di compra-vendita come Etsy, eBay, Dawanda.

Quanti sono i lavoratori della *gig economy*[17]? Per quanto visto fin qui, è chiaro che si tratta di una quantificazione per sua natura complessa, data la discontinuità dei lavori, la loro possibile natura di integrazione del lavoro principale, l'assenza in molti casi di dati amministrativi, la mancanza di apposite domande mirate nelle rilevazioni statistiche ufficiali. E, soprattutto, data la possibilità di potere adottare una definizione piuttosto che un'altra. Negli Stati Uniti, a fine 2015, la stima era che circa lo 0,5% degli occupati fosse impiegato in attività di *gig economy* (Katz e Krueger, 2016). L'anno successivo, includendo oltre agli Stati Uniti anche i paesi UE-15,

17 - Non solo la definizione di gig economy non è univoca, dipendendo appunto da quali delle possibili grandi categorie si sceglie di includere, ma la dizione stessa non è utilizzata da tutti gli autori. Alcuni preferiscono parlare di "on-demand economy" identificando nella natura interattiva tipica delle piattaforme che offrono servizi la questione principale, altri di "platform work" in quanto individuano tout court nella piattaforma l'elemento caratterizzante.

un'approfondita ricerca del McKinsey Global Institute stima che nel 2016 la quota di *independent workers* sia il 20-30% della popolazione in età lavorativa, di cui circa il 15% ha lavorato per piattaforme digitali (McKinsey, 2016). Moltiplicando le due percentuali si ha che una quota del 3-4,5% della popolazione in età lavorativa ha svolto attività della *gig economy*. Nel 2017 le ricerche del Chartered Institute of Personnel and Development stimano, per il Regno Unito, circa 1,3 mln di *gig worker,* pari al 4% degli occupati (Taylor et al. 2017)[18], mentre nel 2018 esiste una stima da indagine campionaria del 3% su popolazione in età attiva (Boeri et al. 2018)[19]. In Italia, nel 2018, è stata condotta per la prima volta un'approfondita indagine sul lavoro autonomo in generale e sulla *gig economy* in particolare da parte della Fondazione Debenedetti. Daremo conto più avanti dei risultati, che si situano all'interno della forbice ora resocontata.

IL CASO DEL FOOD DELIVERY

Se c'è un settore in Italia in cui la *gig economy* ha preso piede, questo è il settore della ristorazione, protagonista negli ultimi anni di una trasformazione radicale: l'ordinazione tramite app e la consegna a domicilio sono in continua crescita. È il cosiddetto *food delivery*[20]. La consegna di pasti a domicilio non è una novità recente: il fattorino motorizzato che porta la pizza a casa è una figura familiare a tutti. Le singole pizzerie che si sono negli anni dotate di un proprio sistema di consegna sono moltissime, e tra chi legge molti almeno una volta avranno mangiato una pizza a domicilio prima dell'avvento dei *rider*.

La prima innovazione è stata probabilmente apportata da Just Eat, fondata in Danimarca nel 2001. L'idea originaria fu la seguente: lasciare la preparazione del cibo e la consegna al ristorante; aggregare le offerte di più ristoranti in un unico ambiente digitale comodamente a disposizione del cliente, e cioè la piattaforma. Questo modello fu superato da aziende come Deliveroo, fondata nel Regno Unito nel 2013, e Foodora, fondata in Germania nel 2014, che oltre a gestire i rapporti con i ristoranti decisero di occuparsi anche della logistica delle consegne.

Il mercato delle consegne dei pasti pronti ha vissuto una continua e rapida espansione: oggi, non solo colossi come Uber sono entrati nel campo con l'apposita piattaforma Uber Eats, ma negli Stati Uniti Facebook sta sperimentando la possibilità di ordinare cibo on-line dalle proprie pagine. L'Inps, nell'ambito della sua attività istituzionale di monitoraggio delle tutele dei lavoratori, ha avviato nel corso del 2018 una serie di incontri con gli amministratori delegati di Deliveroo e Foodora. Si tratta di due società

18 - Taylor, M., et al. 2017. "Good Work. The Taylor Review of Modern Working Practices". Rapporto della Commissione Taylor al Primo Ministro, Londra, luglio 2017.

19 -Boeri, T., A. B. Krueger, G. Giupponi and S. J. Machin 2018. "Social Protection for Independent Workers in the Digital Age" [PowerPoint presentation], di, XX European Conference of the Fondazione Debenedetti. Available at http://www.frdb.org/page/events/categoria/conferences/scheda/the-welfare-state-in-the-xxi-century/doc_pk/11320.

20 - Analizzeremo esclusivamente il food delivery e cioè la consegna di pasti a domicilio, e non anche il grocery delivery, vale a dire la consegna della spesa alimentare.

molto simili per modello di business e caratteristiche dei rider[21]. Entrambe prevedono una polizza privata per la responsabilità civile dei propri rider per danni contro terzi, entrambe operano nelle grandi città (Milano, Torino, Roma, Firenze, Bologna, e altre) e hanno una prevalenza di corrieri in bicicletta rispetto a motociclo, entrambe non richiedono esclusiva: i rider possono lavorare per più piattaforme, anche nella stessa fascia oraria. Nel prospetto seguente sono invece riportate le principali differenze.

Tavola 2.6

DELIVEROO E FOODORA: TIPOLOGIE DI CONTRATTO E DI PAGAMENTO

Contratto	Pagamento		
	Orario	A consegna	Misto (in parte orario in parte a consegna)
Collaborazioni coordinate e continuative		Foodora	
Lavoro autonomo occasionale			Deliveroo

Sia le collaborazioni coordinate e continuative che le prestazioni di lavoro autonomo occasionale sono assoggettate all'iscrizione presso la Gestione Separata dell'Inps: le prime sempre, le seconde solo quando il reddito è superiore a una franchigia assoluta di 5.000 euro l'anno. Tutti i lavoratori parasubordinati iscritti alla Gestione Separata hanno la copertura pensionistica; i soli iscritti esclusivi[22] hanno anche diritto, subordinatamente a determinati requisiti, alle prestazioni temporanee di malattia, ricovero ospedaliero, assegni al nucleo familiare, maternità, disoccupazione. Gli infortuni sul lavoro sono coperti dall'assicurazione Inail dei collaboratori della Gestione Separata per i rider di Foodora, e da un'apposita polizza privata per i rider di Deliveroo, che da giugno 2018 include anche un'indennità per inattività temporanea a seguito di infortunio sul lavoro. Le due società operano in modo simile. I ristoranti che stipulano l'accordo riconoscono una commissione per ogni ordine: se si considera uno "scontrino" medio attorno ai 25 euro e una commissione di circa il 25%, si tratta di un incasso lordo per la società di circa 6 euro a consegna, cui va aggiunto il costo fisso di consegna, quando previsto, e da considerarsi sempre lordo (IVA inclusa). Maggiore il numero di consegne per unità di tempo, maggiore l'incasso – e il guadagno dei rider, se sono pagati a consegna. Il ruolo della piattaforma è cruciale, dovendo ottimizzare il numero di rider in servizio a seconda delle fasce orarie e delle richieste previste. Si tratta di un "business di volume". Sia Deliveroo che Foodora somministrano periodicamente dei questionari ai propri rider per analizzare il grado di soddisfazione e identificare possibili aree di intervento: nell'ambito degli incontri con l'Inps entrambe si sono dichiarate disponibili sia a fornire i risultati delle indagini sia a integrarle con alcune nostre domande, in particolare sulle tipologie contrattuali e sulle tutele previdenziali. Di seguito si dà conto dei principali risultati.

Quanti sono i rider? Come ordine di grandezza, ognuna delle due società ha stipulato nell'ultimo anno un contratto con circa 1.500/2.000 lavoratori, di cui circa 600

21 - Desideriamo ringraziare Deliveroo e Foodora per la disponibilità mostrata in più occasioni. Le informazioni riportate nel capitolo su tipologia di pagamento, contratti, modello di business, sono da intendersi aggiornate al 10 giugno 2018, e sono necessariamente esposte in forma schematica.

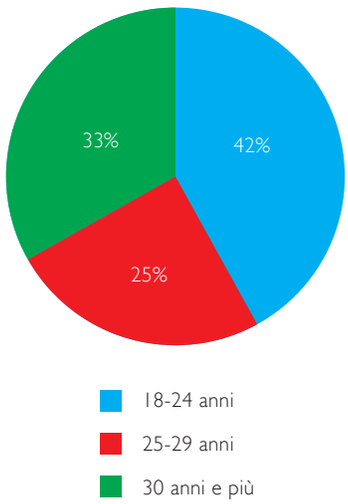
22 - La definizione di "esclusivi" è stata data precedentemente.

sono quelli attivi mensilmente[23].

Figura 2.5

DELIVEROO E FOODORA: PRINCIPALI INDICATORI STATISTICI

N. medio di ore settimanali di lavoro dei rider	10-15 ore
% di rider che fa 25 ore o più la settimana	20%
Compenso lordo medio per un'ora di lavoro (2,5 consegne)	12 euro
N. medio di mesi di lavoro	4
% di rider che svolgono l'attività da più di un anno	20%
Mezzo di trasporto prevalente	bicicletta 75%
% di maschi	90%

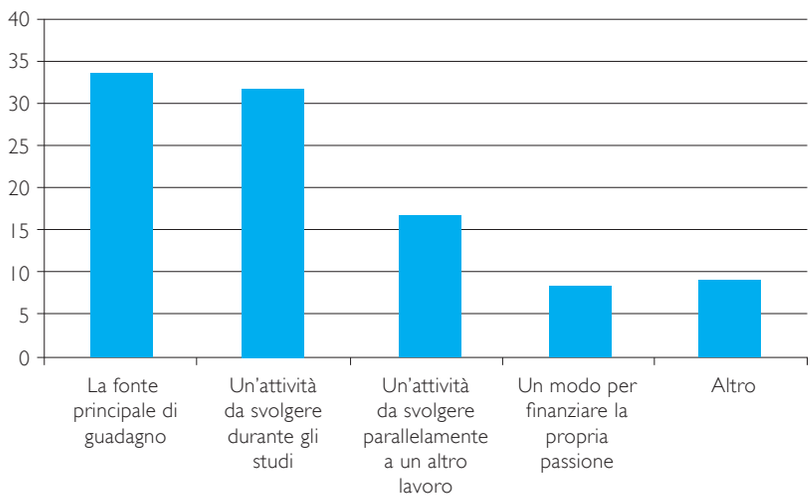


Fonte: survey interne Deliveroo e Foodora - valori medi

Si tratta di un'attività lavorativa concentrata soprattutto (anche se non esclusivamente) in alcune fasce orarie legate ai pasti, in particolare la sera e nei week-end. Emerge un identikit definito: una collettività giovane, con un elevato turn-over, che considera questa attività come fonte integrativa di reddito per scopi di breve o medio termine.

Figura 2.6

COSA RAPPRESENTA LAVORARE PER DELIVEROO



Fonte: survey interna Deliveroo

23 - Le domande dell'Inps sono state inserite nelle survey aziendali di Deliveroo e Foodora somministrate a tutti i lavoratori attivi nel mese di maggio 2018, da cui derivano anche i dati individuali anonimi. Entrambe le società hanno di recente reso operativo il servizio in nuove città, e presumibilmente continueranno a farlo. Gli indicatori statistici devono pertanto essere considerati rappresentativi della situazione attuale e destinati a subire variazioni.

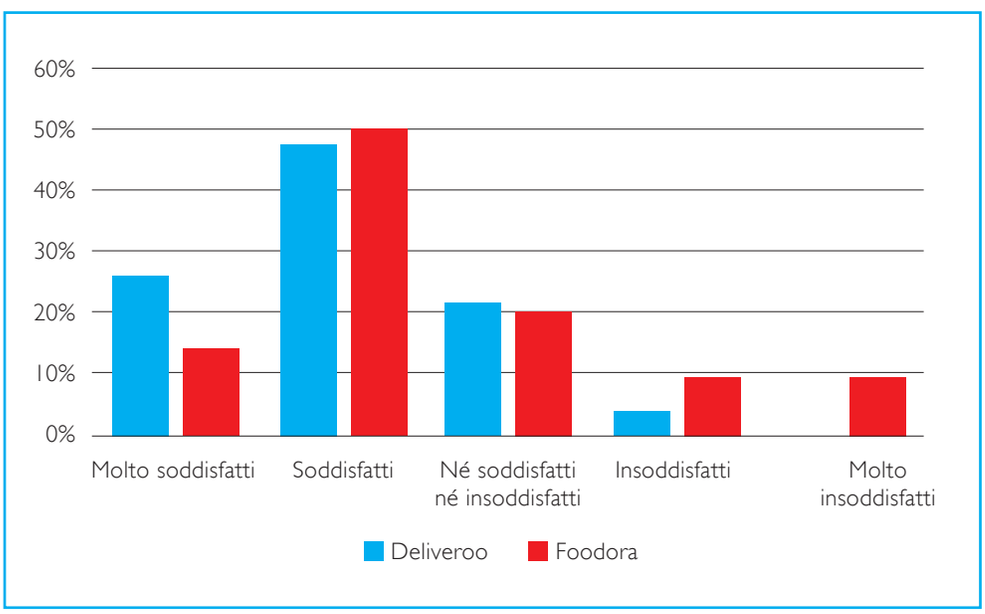
Per iniziare a lavorare come rider non servono né un titolo di studio né competenze specifiche. È richiesto il possesso di uno smartphone, di una bicicletta o di uno scooter, di essere maggiorenni e potere lavorare in Italia. Questi requisiti consentono a molti giovani, in larga parte studenti, di potere iniziare con estrema facilità un lavoro regolare che assicuri per un periodo di breve o medio termine una fonte di guadagno: dalla Figura 2.6 emerge che ad esempio il 34% la considera la fonte principale di guadagno mentre per il 32% è solamente una attività da svolgere durante gli studi. Queste caratteristiche sono apprezzate dai *rider*, assieme alla flessibilità d'impegno e orario. La quota di quanti si dichiarano insoddisfatti è minoritaria.

Tra i rider insoddisfatti la principale motivazione è il reddito: vorrebbero potere lavorare e/o guadagnare di più. Una delle domande proposte dall'Inps chiedeva ai rider di scegliere in un elenco di affermazioni quella che più rispecchia il proprio punto di vista.

Emerge che, all'interno di una sostanziale soddisfazione da parte dei lavoratori, uno su due vorrebbe una posizione lavorativa più stabile e con maggiore co-responsabilità aziendale (formazione professionale, pagamento dei costi di manutenzione – anche se non di acquisto – del mezzo di trasporto, ecc.).

Figura 2.7

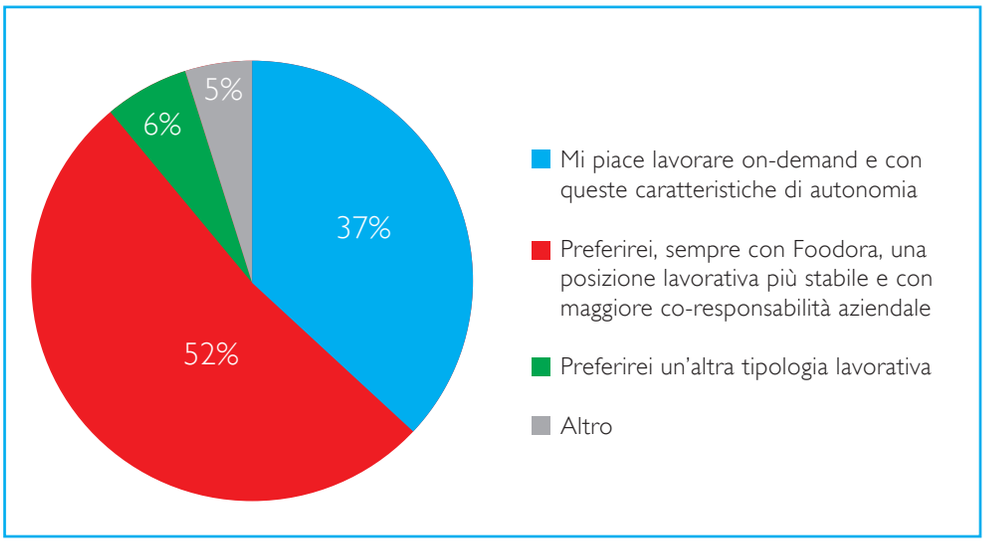
IL LIVELLO DI SODDISFAZIONE DEI RIDER



Fonte: survey interne Deliveroo e Foodora

Figura 2.8

IL PUNTO DI VISTA DEI RIDER DI FOODORA



Fonte: survey interna Foodora

Un'altra domanda proposta dall'Inps era mirata a conoscere la condizione lavorativa principale oltre quella di rider, che è risultata essere (con differenze minime tra le indagini di Deliveroo e Foodora) nel 30% circa dei casi lavoro dipendente o autonomo, nel 50% studente/specializzando, nel restante 20% disoccupato/inattivo (trascurabile la quota di pensionati).

La conoscenza delle tutele non è ancora sufficientemente diffusa tra i lavoratori. Deliveroo assicura tutti i rider con una polizza privata contro gli incidenti sul lavoro, ma questo è noto solo all'82% dei rider. Ancora più elevata l'inconsapevolezza fra i lavoratori di Foodora: solo il 33% dei rider è a conoscenza delle tutele previste dall'essere collaboratori della Gestione Separata. In questo 33%, poi, quello che emerge è che di fatto l'unica tutela davvero conosciuta è quella derivante dall'iscrizione all'Inail, mentre su maternità, malattia e disoccupazione è praticamente trascurabile la quota di chi ne è a conoscenza. C'è quindi bisogno di una maggiore informazione. Proseguendo nell'analisi delle domande proposte dall'Inps, è stato chiesto: "saresti disposto a pagare una quota addizionale (espressa come percentuale del tuo reddito mensile di rider) per potere godere maggiormente, in caso di bisogno, delle seguenti tre indennità: maternità, malattia, disoccupazione?".

In particolare, il 57% dei rider di Deliveroo sarebbe disposto a pagare mentre tra i rider di Foodora la quota è del 46%. Una possibile spiegazione, non direttamente testabile, potrebbe far riferimento alle diverse tipologie contrattuali applicate. I rider che hanno contratti con meno tutele mostrano una più elevata disponibilità a pagare.

Ai rider è stato anche chiesto di specificare se sarebbero stati disposti a pagare come quota aggiuntiva lo 0,5% del proprio reddito ovvero l'1,5% ovvero il 3%, e

l'incidenza delle risposte è stata sostanzialmente "piatta" rispetto all'aumento del costo: la discriminante è se pagare o meno, e non quanto. Ricordiamo che l'aliquota aggiuntiva di finanziamento della DIS-COLL è dello 0,51% mentre quella per tutte le restanti prestazioni temporanee della Gestione Separata è dello 0,72%, quindi confrontabili con quelle proposte appositamente nelle *survey*. Infine, è stato chiesto ai rider se fossero interessati a ricevere in via semplificata il PIN dell'Inps, e nell'80% dei casi hanno risposto in modo affermativo, segno di un chiaro e forte interesse a entrare in contatto con l'Istituto, ricevere informazioni, avere accesso ai servizi.

In conclusione è opportuno ricordare che il *food delivery* è solo uno dei settori del lavoro on-demand tramite app, che a sua volta è solo una delle tre categorie che formano la gig economy. Come si vedrà dall'analisi dei dati del questionario della Fondazione Debenedetti, alcune caratteristiche marcate dei rider, come l'elevata quota di maschi e la giovane età, non si ritrovano sul complesso dei lavoratori della gig economy[24].

LA GIG ECONOMY NEI DATI AMMINISTRATIVI DELL'INPS

I problemi di definizione della gig economy finora considerati si riflettono nella possibilità d'identificazione delle aziende e dei lavoratori nei dati amministrativi dell'Inps. Non esiste una gestione previdenziale dedicata ai lavoratori della gig economy, così come non esiste un codice Ateco che permetta di individuare le aziende, né – come invece era per i voucher – esiste una forma di pagamento dei compensi che sia essa stessa la definizione del fenomeno. L'analisi dei dati amministrativi dell'Inps, allora, si rileva importante per consolidare le evidenze al momento accertate, ma anche per fare emergere indizi sulle lacune delle definizioni e sulle prassi non ancora identificate. A puro titolo esplorativo, si è compilato un elenco di 50 società (Addlance, Airbnb, Amazon Mechanical Turk, Bemyeye, Blablacar, CrowdFlower, Deliveroo…) appartenenti alle tre grandi categorie che compongono la gig economy: lavoro on-demand tramite app, crowdwork, asset rental. Di queste 50 società si è rilevato negli archivi dell'Inps il numero di collaboratori e il numero di dipendenti privati nell'ultimo anno completo, il 2017. I risultati sono nel prospetto seguente[25].

Tavola 2.7

ANALISI DI 50 SOCIETÀ DELLA GIG ECONOMY NEI DATI AMMINISTRATIVI DELL'INPS. ANNO 2017

	N. società	Rapporti di collaborazione	Rapporti di lavoro dipendente
Società senza lavoratori nei dati dell'Inps	22		
Società con solamente dipendenti privati	17		661
Società con collaboratori e dipendenti	11	1.841	288

Fonte: flusso delle denuncie mensili retributive e contributive. Si è rilevato il numero di collaboratori della gestione separata (esclusi amministratori e sindaci) e di lavoratori dipendenti privati (esclusi operai agricoli e lavoratori domestici)

24 - Il Rapporto Coop 2017 (Agra Editrice) ha focalizzato l'attenzione su un gruppo specifico di lavoratori della gig economy, che svolgono la loro attività lavorativa per la piattaforma BeMyEye. Il rapporto mostra caratteristiche dei lavoratori sostanzialmente diverse da quelle della consegna di cibo a domicilio. Per esempio il 54% sono uomini, e solo il 38% hanno un'età inferiore ai 30.

25 - Non si è potuto tenere conto della distinzione tra il personale strutturato (il manager, la segretaria, lo staff IT, il consulente) e i lavoratori della gig economy veri e propri.

Si tratta di una indagine euristica senza pretesa di esaustività, ma che evidenzia numerosi elementi di interesse. Il primo elemento è che il 44% delle società analizzate non ha posizione negli archivi dell'Istituto nell'anno 2017. Questo dato era largamente atteso, per numerose ragioni:

1. Molte piattaforme operano solamente a livello internazionale, senza lavoratori locali. Nel caso dell'*asset rental*, inoltre, i redditi non sono da lavoro e quindi non c'è contribuzione previdenziale.
2. Tra i redditi da lavoro, poi, non tutti sono assoggettati a contribuzione previdenziale. È il caso dei lavoratori autonomi occasionali della gig economy il cui reddito resta sotto i 5.000 euro: non hanno obbligo di iscrizione alla Gestione Separata.
3. Un caso a sé sono i *freelance del crowdwork*, sui cui compensi al momento manca un'adeguata conoscenza (non solo in Italia; la questione della tracciabilità, non solo previdenziale ma anche fiscale, è presente nel dibattitto internazionale).
4. Tra chi è invece tenuto al versamento dei contributi all'Inps, c'è una categoria di cui non sono conosciuti i committenti: i professionisti della Gestione Separata (partite Iva). È presumibile che una quota svolga attività della gig economy, ma non è possibile identificarli tramite i nomi delle società.

Il secondo elemento d'interesse è la presenza di alcune aziende con un rilevante numero di dipendenti. Possono darsi due possibili spiegazioni: sono aziende correttamente inquadrate nella *gig economy* secondo la definizione adottata, e che hanno scelto di assumere i lavoratori come dipendenti; sono aziende erroneamente inquadrate nella gig economy, e quindi emerge la necessità di continuare a lavorare sulla definizione del fenomeno. Un esempio al confine tra queste due possibili spiegazioni è il lavoro domestico richiesto tramite piattaforma[26]. Il terzo elemento d'interesse è che 16 aziende su 28 (il 60%) hanno come settore di attività economica: produzione di software, consulenza informatica, attività di servizi di informazione e altri servizi informatici. In altre parole, anche se per esempio consegnano cibo a domicilio, si registrano come società d'informatica. Infine, coerentemente con il quadro precedentemente descritto, negli archivi dell'Istituto sono presenti i collaboratori di Foodora (che contano per l'80% delle collaborazioni) e assenti i lavoratori autonomi occasionali di Deliveroo. I dati su durata, compenso, genere, età, presenti negli archivi dell'Inps, sono coerenti con quelli derivanti dalla survey interna illustrata.

In definitiva, su 50 società prese in esame, 28 hanno collaboratori e/o dipendenti nel 2017, per un totale di 2.790 rapporti di lavoro in capo a 2.764 lavoratori: per questi ultimi è stato considerato l'estratto conto previdenziale al 31 dicembre 2017, al netto dei periodi di lavoro per le suddette società.

Si tratta, ripetiamo, di un insieme modesto numericamente, per le ragioni analizzate sopra. Sono molto marcate le differenze tra collaboratori e dipendenti. Tra i primi c'è una quota minore di chi ha precedenti esperienze lavorative (1.051 su 1.822, pari al 58%) e una quota maggiore di maschi (86%). Al contrario, tra i dipendenti i maschi sono la minoranza (44%), ma quasi tutti hanno precedenti esperienze

26 - Negli Stati Uniti il lavoro domestico tramite piattaforma rappresenta un fenomeno in crescita, e che riguarda soprattutto donne immigrate.

lavorative (827 su 942, pari all'88%). Per entrambi i gruppi l'età media e il numero di anni di contribuzione sono modesti, specialmente tra i collaboratori. Infine, per quanto riguarda i periodi in estratto conto: il 60% sono periodi di contribuzione obbligatoria standard, il 30% a tempo parziale, il 7% di disoccupazione, il 3% altro.

Tavola 2.8

ESTRATTO CONTO PREVIDENZIALE AL 31 DICEMBRE 2017 DEI LAVORATORI DELLE 50 SOCIETÀ DELLA GIG ECONOMY ANALIZZATE

	Collaboratori	Dipendenti	Totale
N. soggetti	1.822	942	2.764
% maschi	86%	45%	72%
età media	26	33	29
N. di soggetti che hanno lavorato al di fuori della gig economy	1.051	827	1.878
% maschi	86%	44%	68%
età media	29	34	31
N. medio di anni di contribuzione utili per il diritto	2,8	5,9	4,2

Fonte: estratti conto previdenziali. Soggetti che hanno lavorato per più di una società sono conteggiati una sola volta, nell'ultima posizione dell'anno.

QUANTI SONO, CHI SONO E COSA FANNO I LAVORATORI DELLA GIG ECONOMY

Un contributo al dibattito: la prima indagine campionaria sui lavoratori della gig economy

Recentemente la Fondazione Debenedetti ha commissionato la prima indagine che si prefigge di fornire una stima del fenomeno della *gig economy* in Italia, e delle relative caratteristiche dei lavoratori[27]. L'indagine è stata implementata attraverso l'uso di una websurvey, un tipo di indagine che viene portata a termine online attraverso l'utilizzo di una connessione internet, da casa, da lavoro, da smartphone/

27 - Visto l'interesse dell'Inps al tema delle tutele nel mercato del lavoro, alcuni ricercatori Inps hanno interagito da un punto di vista scientifico con la Fondazione Debenedetti al fine di introdurre quesiti sulle varie tutele di interesse dell'istituto (malattia, infortuni, ecc). In virtù di questa collaborazione scientifica i dati sono stati condivisi ai fini della ricerca. L'indagine è stata finanziata dalla Fondazione Debenedetti e implementata dalla società di indagini statistiche e di mercato Demetra. L'indagine si è svolta dall'8 al 15 maggio. Per una prima analisi dell'indagine presentata di recente si veda Boeri et al. (2018): i risultati di questa sezione differiscono in minima parte in quanto si è applicata una più profonda pulizia dei dati, e un sistema più articolato di costruzione dei pesi di riporto all'universo.

tablet[28].

Come in ogni indagine campionaria, si sono calcolati dei pesi di riporto per rendere la composizione dei rispondenti coerente con quella della popolazione in età attiva di riferimento, nell'arco di età 18-64 anni[29]. Il campione finale dell'indagine comprende 15.011 rispondenti, che si sono successivamente ridotti a 14.857 dopo una attenta pulizia dati.[30]

La stima dei lavoratori nella gig economy

La prima analisi che abbiamo effettuato utilizzando tale indagine consiste in una stima del fenomeno della *gig economy*. Nel questionario dapprima si chiede se si è lavorato nella settimana di riferimento, coerentemente ai criteri Eurostat di individuazione degli occupati. Si chiede inoltre se come lavoro principale si è dipendenti, autonomi, o lavoratori gig. In tal modo si identifica la quota di lavoratori gig come unico lavoro per il rispondente rispetto alla popolazione in età lavorativa 18-64 anni. Inoltre, si procede chiedendo a lavoratori dipendenti e autonomi se nella settimana di riferimento hanno avuto un secondo lavoro come lavoratori della *gig economy*. Una domanda analoga viene rivolta anche a coloro che si dichiarano disoccupati o inattivi. Ciò è dovuto al fatto che alcuni individui che si percepiscono disoccupati o inattivi potrebbero comunque svolgere alcune attività lavorative nel mondo della *gig economy* che essendo sporadiche e poco impegnative non incidono sulla percezione dell'individuo che appunto non si considera occupato. In tal modo si determina la quota di lavoratori impegnati in attività nella *gig economy* da disoccupati/inattivi.

Va inoltre tenuto in considerazione che l'indagine è stata svolta attraverso il web, e quindi è rivolta a chi ha regolarmente accesso a Internet, i cosiddetti internauti. Tuttavia, non tutti gli individui appartenenti alla popolazione in età attiva sono degli internauti, vi sono persone che non utilizzano questo strumento. L'Istat fornisce utili dati sulla quota di individui fra i 18 e 64 anni che nel corso del 2017 utilizzava Internet almeno una volta a settimana, rispetto alla popolazione nella stessa fascia di età. Tale quota secondo Istat è del 78,2%, e verrà presa in considerazione per ottenere una stima ponderata che tenga conto della quota della popolazione che non ha accesso a Internet. D'ora in avanti con "stima base" intenderemo la stima

28 - Al fine di non alterare gli incentivi a rispondere in modo trasparente, senza la possibilità di comportamenti strategici, si è deciso di remunerare tutti coloro che hanno risposto all'indagine, sia coloro che si sono dichiarati lavoratori gig sia coloro che sono entrati negli altri percorsi del questionario (lavoratori dipendenti, autonomi, disoccupati, inattivi). Tale strategia è stata posta in essere anche in un'analoga indagine svolta nel Regno Unito, per limitare il possibile comportamento strategico di individui che per massimizzare la probabilità di essere remunerati avrebbero potuto dichiararsi lavoratori gig intuendo che il questionario fosse incentrato su questo argomento. Inoltre, per minimizzare la probabilità di avere rispondenti poco attenti, e quindi scarsamente attendibili, si è comunicato a inizio questionario che risposte incoerenti, attraverso controlli incrociati, avrebbero comportato l'uscita dal questionario e la non ricezione della remunerazione. Infine, per evitare che un ordine prestabilito delle categorie di risposta all'interno di un quesito possa influenzare il comportamento dei rispondenti (nelle domande con categorie non ordinabili), le stesse categorie sono state proposte in ordine casuale per ogni rispondente. L'insieme di tali strategie rappresentano la frontiera delle misure standard per aumentare la qualità dei dati in una websurvey.

29 - Le variabili inserite per il calcolo dei pesi di riporto sono le seguenti: interazioni per 9 classi d'età e genere, livello di istruzione (4 classi), macroregioni (5), status occupazionale (dipendenti, autonomi, disoccupati, inattivi), reddito individuale (8 classi). Inserire nei pesi campionari istruzione e reddito individuale è cruciale nel caso che i rispondenti alle websurvey siano mediamente meno qualificati e con redditi mediamente più bassi rispetto alla popolazione nel suo complesso.

30 - La pulizia si è soffermata essenzialmente sulla qualità delle domande aperte: dove sono state riscontrate risposte inattendibili l'osservazione è stata cancellata (154 osservazioni cancellate in totale). Con strategie di pulizia più o meno restrittive, i risultati principali non si modificano in modo rilevante.

derivata attraverso elaborazioni dalla websurvey, mentre con "stima ponderata" faremo riferimento alla ponderazione ex-post della stima base calcolata in maniera tale da tenere conto delle quota di popolazione non internauta.

Per quanto riguarda la stima base dell'incidenza dei lavoratori gig come unico lavoro nella settimana di riferimento, l'indagine statistica ci fornisce un valore dello 0,47%, rispetto alla popolazione in età attiva 18-64, che in termini assoluti equivale a 175.555 lavoratori (si veda la Tavola 2.9)[31]. Tenendo invece in considerazione la ponderazione per la quota di chi non è internauta si ha una stima pari allo 0,37%, che equivale a circa 137.284 lavoratori. Considerando che la gig economy è un fenomeno molto recente, l'incidenza già si attesta su valori significativi, anche rispetto al fatto che in Italia le tecnologie digitali seppur molto diffuse non sono così sviluppate come ad esempio nei paesi anglosassoni.

Tavola 2.9

INCIDENZA DEI LAVORATORI GIG IN ITALIA NELLA SETTIMANA DI RIFERIMENTO

	Indagine Web Survey		Ponderata rispetto quota internauti su popolazione	
	Incidenza	Valore assoluto	Incidenza	Valore assoluto
GIG come unico lavoro	**0,47**	**175.555**	**0,37**	**137.284**
GIG come secondo lavoro	1,18	437.376	0,92	342.029
Come secondo lavoro da dipendente	*0,92*	*339.706*	*0,72*	*265.650*
Come secondo lavoro da autonomo	*0,26*	*97.670*	*0,20*	*76.378*
Lavoro da inattivo/disoccupato	0,38	140.317	0,30	109.727
Incidenza GIG totale (unico, secondo e da disoccupato)	2,03	753.248	1,59	589.040

Fonte: elaborazioni Inps su dati indagine Fondazione Debenedetti

Per quanto riguarda l'incidenza del lavoro gig come secondo lavoro, la stima base è pari a 1,18%, pertanto quasi tre volte superiore all'incidenza come unica attività lavorativa, per una valore assoluto di lavoratori di 437.376 lavoratori rispetto alla popolazione degli internauti. Di questi 437mila lavoratori, circa 339mila hanno un lavoro principale come lavoro alle dipendenze, e circa 98mila hanno un lavoro come lavoratori autonomi. Ponderando invece il totale dei secondi lavori per la quota di internauti rispetto alla popolazione si determina una stima uguale a 0,92%, cioè circa 342mila lavoratori.

Come ultima categoria consideriamo coloro che si percepiscono come disoccupati ma che in una domanda di recupero rispondono di aver fatto dei lavori su piattaforma. La stima base di tale categoria è tutt'altro che trascurabile, rappresentando lo 0,38% degli internauti, pari a circa 140mila lavoratori. La stima ponderata è 0,30%.

Se si vuole pertanto determinare la quota di individui coinvolti in lavori gig, come unico lavoro, secondo lavoro, e come disoccupati o inattivi, occorre sommare le rispettive quote, arrivando ad una stima del 2,03%. Applicando la ponderazione rispetto alla quota degli internauti si scende all'1,59%. In termini assoluti, tale forchetta corrisponde a un intervallo da 589.040 a 753.248 lavoratori.

31 - La popolazione di riferimento presa in considerazione è quella utilizzata dall'indagine Istat delle forze di lavoro, per la classe di età 18-64, che ammonta a 37.038.530 nel 2017.

Sono stime confrontabili con quelle attualmente disponibili in letteratura (cfr. sezione finale sul food delivery) e che sono comunque inevitabilmente destinate a modificarsi, trattandosi di un fenomeno recente e che mostra uno sviluppo significativo. Da considerare anche la maggiore o minore pervasività delle tecnologie digitali nei diversi paesi.

Chi sono i lavoratori della gig economy

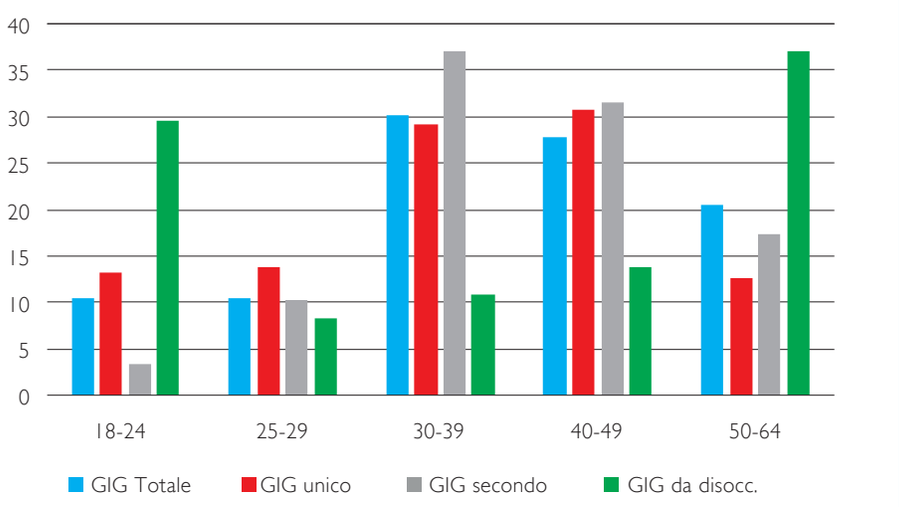
Il dibattito nazionale ed internazionale spesso si sofferma su chi sono i lavoratori della *gig economy*, in termini di caratteristiche socio-demografiche. A tal fine, consideriamo le risposte di lavoratori che hanno avuto una esperienza gig nelle ultime quattro settimane, invece che limitarsi all'ultima settimana. Così facendo possiamo delineare le caratteristiche del mondo della *gig economy* su un campione più esteso rispetto a quello di chi ha avuto una esperienza nell'ultima settimana, aumentando la precisione statistica.[32]

Per quanto riguarda le caratteristiche socio-demografiche, cominciamo con il constatare che vi è uno sbilanciamento di genere. In quanto la quota di donne sul totale ammonta al 42,8%. Inoltre, la quota di cittadini non italiani è relativamente bassa, rispetto all'incidenza del lavoro dipendente, e si attesta intorno al 4%, diviso equamente tra individui con cittadinanza comunitaria e extra-comunitaria. Per quanto riguarda lo stato civile, il 43% dei rispondenti è nubile/celibe, il 48% è sposato, circa il 9% fra divorziati/separati/vedovi.

Quanto all'età dei lavoratori gig, l'incidenza modale più elevata è nelle classi 30-39 e 40-49, fra il 27 e il 30%. L'incidenza è minore per le classi 18-24 e 25-29, circa il 10% a classe, e anche nella classe più ampia 50-64 l'incidenza non è trascurabile, intorno al 20% (Figura 2.9).

Figura 2.9

DISTRIBUZIONE PER ETÀ DEI LAVORATORI DELLA GIG ECONOMY



Fonte: elaborazioni Inps su dati indagine Fondazione Debenedetti

32 - Si noti che circa il 4,2% dei lavoratori ha avuto nelle ultime quattro settimane una esperienza in lavori gig nella popolazione degli internauti. La stima ponderata è invece del 3,3%.

E' interessante notare che il picco delle classi centrali è dovuto principalmente ai secondi lavori (con valori intorno al 37% nella classe 30-39 e 32% nella classe 40-49), cioè a individui tra i 30 e 50 anni che sono lavoratori dipendenti e autonomi e che decidono di arrotondare il loro reddito attraverso la *gig economy*. Tuttavia, anche per i lavoratori gig come unico lavoro vi è ancora una alta incidenza nelle classi centrali, sempre a sfiorare il 30%. Infine, si assiste invece ad una polarizzazione per età per chi svolge lavori gig da disoccupato, tra i più giovani (18-24) e i meno giovani (50-64). In generale, pertanto, non si può sostenere che in Italia la *gig economy* sia rivolta principalmente ai giovani. Inoltre, nella classe di età 18-29 il 54% dei lavoratori gig è composto da studenti.

L'indagine ci suggerisce inoltre che circa il 52% dei rispondenti possiede titoli di studio medio bassi (scuola primaria, scuola secondaria inferiore, istituti secondari professionali), il 18% ha un titolo di studio di diploma liceale, il 10% una laurea triennale, il 14% una magistrale (o una laurea a ciclo unico), e circa il 6% ha un master e/o dottorato. Si evince pertanto che il livello medio di istruzione è più elevato di quello della popolazione, dove la quota di chi ha una istruzione terziaria o superiore non supera il 20%, contro circa il 30% dei lavoratori gig. Non si osservano inoltre differenze rilevanti nei livelli di istruzione per chi lo fa come unico lavoro, come secondo lavoro o come lavoro da disoccupato (questi ultimi sono tendenzialmente meno istruiti, con un picco nella modalità inerente l'istruzione primaria e secondaria inferiore)[33].

Cosa fanno i lavoratori della gig economy

Come primo quesito su questo tema si è chiesto ai rispondenti se il loro apporto consiste essenzialmente nella forza lavoro (ovviamente dando per scontato che utilizzano il loro smartphone per il coordinamento con la piattaforma), oppure se devono apportare anche ad esempio una bicicletta o uno scooter (come nel caso dei rider), un immobile (come nel caso di Airbnb), un auto/furgone come nel caso di altri tipi di servizi (da Uber che in Italia è comunque associata in diverse città a servizi di macchine con conducente a altri tipi di trasporti).

E' interessante notare che la quota di lavoratori che oltre alla forza lavoro fornisce un loro mezzo privato come scooter e bicicletta, parliamo quindi dei rider, si attesta a circa il 12% del totale (si veda la Figura 2.10), suggerendo che il grande dibattito su questa categoria copre solo una fetta circoscritta del fenomeno della *gig economy*. Un discorso analogo è inerente alla quota di persone che apportano un immobile, circa il 6,5%, che rapportato alla popolazione è sostanzialmente nell'ordine di grandezza con i numeri dichiarati da Airbnb inerente il numero di host presenti in Italia.

Sorprende invece che il 70% dei lavoratori dichiari di apportare soltanto la propria forza lavoro. Diverse tipologie di *gig economy* potrebbero cadere in questo 70%. In primo

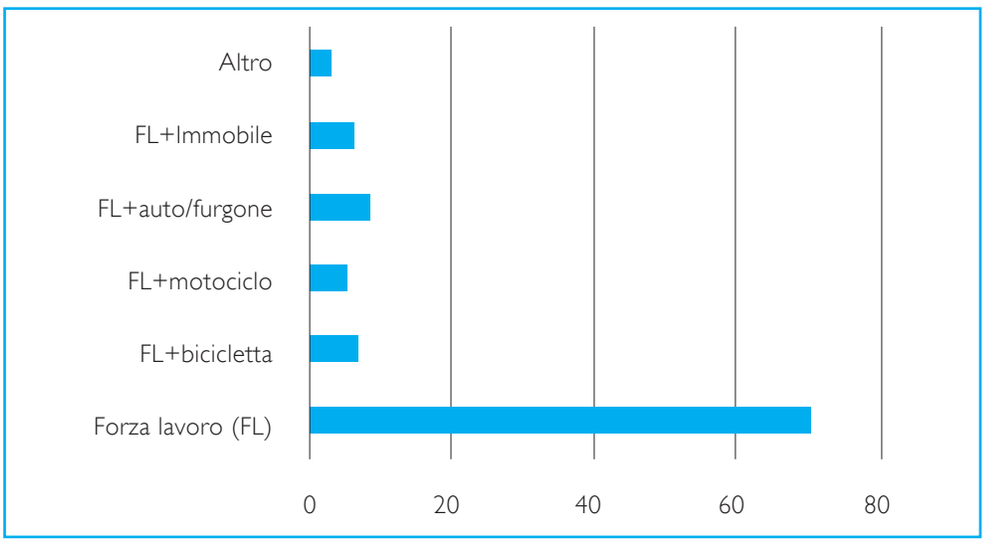
33 - Altro tema di interesse riguarda la distribuzione territoriale, e in modo forse sorprendente emerge che la distribuzione fra macro aree è relativamente equo distribuita, con valori leggermente superiori al centro Italia, nel Sud e nelle Isole. Sembra pertanto esserci una lieve maggiore incidenza nelle regioni con maggiore disoccupazione, suggerendo che la gig economy viene presa maggiormente in esame quando il mercato locale offre meno possibilità. Vi è inoltre evidenza che l'incidenza è, seppur di poco, leggermente superiore nei comuni capoluoghi di provincia.

luogo tutti coloro che svolgono attività di *crowdworking*, cioè *task online* di vario tipo per piattaforme nazionali ed internazionali (dai nomi dichiarati dai rispondenti inerenti alle piattaforme per le quali lavorano emergono Amazon Mechanical Turk, Upwork, Rainforest, Figure Eight, Melascrivi ecc), per task come ad esempio monitoraggio di siti internet, consulenze informatiche, sistematizzazioni e tag di foto, traduzioni e altri task linguistici. Un'altra componente riguarda quei servizi che comunque sono caratterizzati soltanto dalla propria forza lavoro, e quindi non necessitano di bicicletta, auto ecc., come ad esempio servizi di babysitter (ad esempio attraverso l'app Le Cicogne o simili) oppure l'essere inviati a monitorare punti vendita o esercizi commerciali mandando foto con lo smartphone (ad esempio la piattaforma BeMyEye), oppure ancora le attività inerenti al fornire le proprie opinioni su servizi e prodotti commerciali attraverso le piattaforme online (ad esempio Greenpanthera)[34].

E' interessante notare come il dibattito pubblico sia incentrato sui rider, che rappresentano una parte limitata della *gig economy*, e che, almeno per le piattaforme di consegna più note, sono caratterizzati da contratti come le collaborazioni della Gestione Separata e il lavoro autonomo occasionale, e da dinamiche relativamente note di come si svolge l'attività lavorativa. Non si sa molto e non ci si pone domande dal punto di vista del dibattito politico delle altre componenti della *gig economy*, che con alta probabilità sono associate a forme di contratti informali/verbali, che potrebbero utilizzare forme di pagamento alternative come i buoni regalo o le ricariche telefoniche, o che comunque potrebbero non essere soggetti a nessuna forma di tutela, contribuzione sociale, e tassazione. Ovviamente i problemi nell'individuare tali fasce del mercato del lavoro della *gig economy* hanno una dimensione globale, anche in merito al tema della tassazione transnazionale.

Figura 2.10

APPORTO DEI LAVORATORI GIG NEL LORO LAVORO



Fonte: elaborazioni Inps su dati indagine Fondazione Debenedetti

34 - Si noti che il 35% dei rispondenti dichiara di lavorare per più di una piattaforma, e che il 5% dichiara di lavorare per 5 o più piattaforme.

Altro elemento di interesse è l'anzianità lavorativa come lavoratori della gig economy, per capire se può essere interpretato come una esperienza di passaggio verso altri lavori, oppure se è persistente. Dai dati emerge come il 26% dei lavoratori abbiano cominciato l'attività nella *gig economy* solo nell'ultimo mese, e ben il 55% negli ultimi sei mesi (il 72% nell'ultimo anno). Esiste tuttavia una componente non trascurabile del 13% che lavora da più di tre anni in questa tipologia lavorativa, e il 15% da più di un anno e meno di tre. Anche in questo caso sembra pertanto emergere una polarizzazione, con la maggior parte dei lavoratori che ha esperienze molto brevi, e allo stesso tempo una quota di lavoratori non trascurabile che persiste nel tempo.

Un altro tema di interesse riguarda la questione se il lavoratore della gig economy effettivamente sceglie quando e dove lavorare, che risulta essere un elemento rilevante nella discussione di attribuzione del lavoratore alla sfera del mondo subordinato ovvero autonomo.

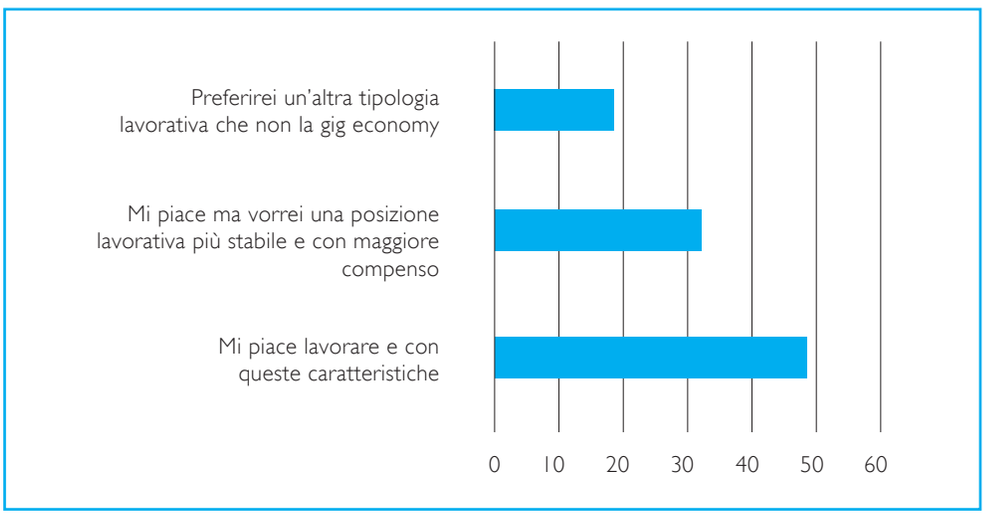
Dall'indagine emerge come il 15% dei lavoratori gig dichiara di avere una autonomia minima o nulla sul dove lavorare. Un altro 23% sostiene che la teorica libertà di scelta è limitata in modo sostanziale dalle strategie della piattaforma legate anche alla domanda di lavoro, e comunque più del 62% sostiene di poter scegliere rispetto alle proprie esigenze. Ancora più marcata (il 75%) è la percentuale di lavoratori che dichiara di scegliere dove lavorare, contro un 25% che rispondono di non avere autonomia. Si può pertanto affermare che una quota maggioritaria di lavoratori gig può scegliere il quando e dove lavorare, ribadendo le caratteristiche di flessibilità di tale tipo di lavori.

Un tema legato alla scelta di quando e dove lavorare riguarda la presenza o meno di un algoritmo in grado di monitorare l'attività lavorativa del lavoratore, ed in base a tale monitoraggio fornire delle valutazioni che la piattaforma può usare nella scelta ad esempio del lavoratore migliore da impiegare per un dato compito in un dato momento. A tale domanda, circa il 50% dei rispondenti conferma l'utilizzo di un simile algoritmo da parte della piattaforma.

Di interesse è anche comprendere se i lavoratori gig condividono le attuali regole della *gig economy*, se preferirebbero fare altro, o fare gig in altro modo. La Figura 2.11 suggerisce che quasi il 50% apprezza pienamente le caratteristiche attuali del proprio lavoro gig, mentre un altro 32% è contento di lavorare come gig ma preferirebbe maggiore corresponsabilità da parte della piattaforma, in termini di formazione, tutele, partecipazione ecc. Una quota di circa il 19% preferirebbe un'altra tipologia lavorativa che non sia la *gig economy*.

Figura 2.11

I LAVORATORI E LE REGOLE DELLA GIG ECONOMY



Fonte: elaborazioni Inps su dati indagine Fondazione Debenedetti

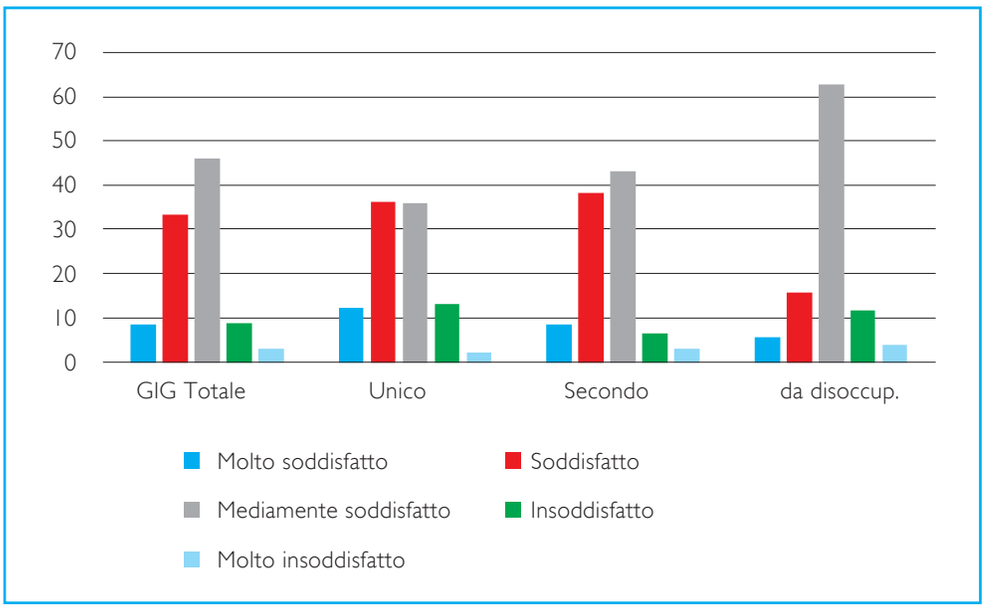
La soddisfazione è un altro elemento di dibattito per approfondire la scelta consapevole di un soggetto verso un lavoro. Ovviamente, in letteratura le analisi sulla soddisfazione pongono delle difficoltà interpretative. Ad esempio, un individuo potrebbe dichiararsi soddisfatto in quanto le sue alternative nel mercato del lavoro sono peggiori di quelle della *gig economy*, potrebbe rischiare la disoccupazione o lavori in nero ecc., e quindi il suo dichiararsi soddisfatto andrebbe interpretato con cautela.

I dati suggeriscono una tendenziale soddisfazione dei lavoratori della gig economy. La quota delle modalità 'insoddisfatto' e 'molto insoddisfatto' è decisamente bassa, intorno al 12%, e la quota delle modalità 'soddisfatto' e 'molto soddisfatto' supera il 40% (si veda la Figura 2.12). Non vi sono grosse differenze nella soddisfazione di chi ha la gig come unico lavoro o chi lo fa come secondo lavoro (per i quali la quota di soddisfatti e molto soddisfatti arriva a quasi il 50% dei rispondenti) mentre risultano in media decisamente meno soddisfatti i lavoratori della *gig economy* che si dichiarano disoccupati[35].

35 - Anche nelle indagini riportate nel paragrafo inerente Foodora e Deliveroo emergono alti livelli di soddisfazione.

Figura 2.12

LIVELLO DI SODDISFAZIONE DEI LAVORATORI GIG



Fonte: elaborazioni Inps su dati indagine Fondazione Debenedetti

Orari di lavoro, salari, e metodi di pagamento

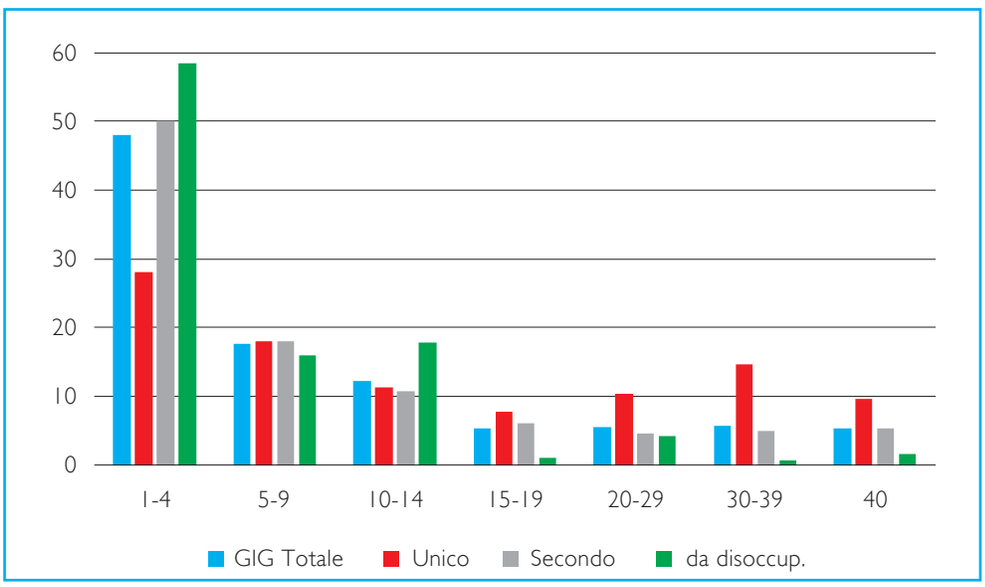
L'ammontare di ore lavorate è cruciale per capire se i lavoratori della *gig economy* desiderano fondamentalmente arrotondare, oppure rappresentano lavori veri e propri, con richieste di tempi e remunerazioni paragonabili ai lavori tradizionali. La prima barra della Figura 2.13 mostra che quasi il 50% del totale dei lavoratori gig lavora un numero molto basso di ore, da 1 a 4 a settimana. Tale percentuale è addirittura superiore per chi lo fa come secondo lavoro e soprattutto come disoccupato. Per chi lo fa invece come primo lavoro vi sono incidenze importanti sopra le 10 ore, per le classi 20-29, 30-39 e sopra i 40. Si può quindi sostenere che la maggior parte dei lavoratori della *gig economy* è impegnata poche ore a settimana, coerentemente con una interpretazione di lavori per arrotondare il reddito disponibile. Vi è tuttavia una componente limitata ma non trascurabile di lavoratori impegnati per 30, 40 o anche più ore a settimana, individui che sarebbero interessati probabilmente ad altre tipologie lavorative, con le relative tutele.

Sempre parlando di ore vi è una sostanziale bipartizione tra chi è soddisfatto (49%) del numero di ore lavorate, e chi invece vorrebbe potere lavorare più ore (44%). Si sono inoltre chieste le ragioni per le quali si è scelto il numero di ore lavorate dichiarato (se sotto le 35 ore settimanali). Il 27% dei rispondenti afferma che si tratta di un secondo lavoro, e quindi è presumibile sostenere che sia una scelta volontaria; un altro 27% dichiara che vorrebbe lavorare di più ma vi è mancanza di lavoro, suggerendo invece una condizione esattamente opposta (tale percentuale sale al 36% se restringiamo il campione a coloro che vorrebbero lavorare più ore).

Le altre motivazioni fanno riferimento a questioni legate all'offerta di lavoro (obblighi familiari di varia natura, frequenza di corsi di formazione, problemi di salute).

Figura 2.13

DISTRIBUZIONE PER CLASSI DI ORE SETTIMANALI LAVORATE NELLA GIG ECONOMY



Fonte: elaborazioni Inps su dati indagine Fondazione Debenedetti

Passando invece ai salari, nel questionario vengono chiesti sia il salario orario che il salario mensile. La Tavola 2.10 mostra come il salario orario medio per il totale dei lavoratori della *gig economy* è di circa 12 euro, che sale a circa 13 euro per chi fa unicamente gig e per chi la fa come secondo lavoro (decisamente inferiore, 7,9 euro, per chi la fa da disoccupato)[36]. Passando ai percentili, al decimo percentile i salari sono decisamente bassi, e per trovare importi vicini a valori comparabili a ipotetiche proposte per un salario minimo di legge occorre arrivare alla posizione mediana, che varia nei tre gruppi da 5 a 9 euro. Vi è anche una quota di lavoratori che guadagna alti salari orari, probabilmente per mansioni altamente qualificate. Gli estremi verso il basso e verso l'alto dei salari orari potrebbero essere dovuti all'alta incidenza del *crowdworking*, nel quale possono coesistere lavori pagati pochi euro l'ora per elementari mansioni da svolgere online con lavori pagati molto per mansioni altamente qualificate.

Per quanto riguarda i salari mensili, i salari medi per il totale dei lavoratori gig è di 346 euro, ed emergono differenze non trascurabili fra coloro che lo fanno come unico lavoro, come secondo lavoro e come lavoro da disoccupato. Le differenze fra unico e secondo derivano chiaramente dalle differenze in termini di ore lavorate (come mostrato nella Figura 2.13), dato che i salari orari sono molto simili. I salari mensili come unico lavoro si attestano intorno ai 570 euro contro i 350 come

36 - Da notare come i salari orari riscontrati in questa indagine siano simili a quelli riportati da Foodora e Deliveroo, nella sezione dedicata del capitolo.

secondo lavoro. Inoltre, il livello di bassi salari per chi svolge gig da disoccupato dipende sia dal basso numero di ore lavorate che dai bassi salari orari. E' interessante notare comunque che ancora fino al 75° percentile i salari mensili sono molto bassi, intorno ai 4-500 euro, e ciò può destare preoccupazione soprattutto per gli individui che svolgono attività gig come unica attività lavorativa.

Tavola 2.10

SALARI ORARI E MENSILI NELLA GIG ECONOMY *(in euro)*

SALARI ORARI						
	medi	p10	p25	p50	p75	p95
Gig Totale	11,9	1	4	8	15	50
Unico lavoro	12,9	3	5	8	15	50
Secondo lavoro	13	2	5	9	15	50
Da disoccupato	7,9	1	1	5	10	35
SALARI MENSILI						
	medi	p10	p25	p50	p75	p95
Gig Totale	346	9	30	100	400	1200
Unico lavoro	572	6	35	200	500	1500
Secondo lavoro	351	10	35	150	400	1200
Da disoccupato	139	6	12	30	100	700

Fonte: elaborazioni Inps su dati indagine Fondazione Debenedetti

E' stato inoltre chiesto ai rispondenti come vengono pagati, cioè per compito, per ora lavorata, per giornata o mese lavorato. Emerge come il 53% dei lavoratori della gig economy viene pagato per compito svolto e il 22% per ora lavorata. Residuali le altre risposte, pur evidenziando che circa l'8% viene pagato mensilmente, probabilmente con contratti da lavoratori dipendente[37]. E' interessante notare che quando si è chiesto su quale base desidererebbero essere pagati, la quota di coloro che preferirebbe l'ora lavorata aumenta fino al 37%, mentre quella per compito scende al 44%, con uno spostamento pertanto verso preferenze per la retribuzione oraria. Si può inoltre mostrare che per chi svolge lavori nella gig economy come seconda attività si ha una preferenza più marcata per il compenso a compito, dato che si è già coperti da un primo lavoro, mentre chi lo svolge come unico lavoro preferisce la paga oraria, probabilmente a causa di una avversione al rischio che tiene in conto la maggiore variabilità associata alla retribuzione per compito.

A parte i redditi da lavoro, molto informativi sono anche i redditi annuali complessivi individuali dichiarati dai lavoratori, che comprendono sia i redditi da lavoro sia i redditi da altre fonti (immobili, rendite finanziarie, ecc.). Questo poiché le scelte di partecipazione al mercato del lavoro possono ovviamente dipendere dalle altre

37 - In realtà in questa categoria potrebbero ricadere anche individui che vengono pagati ad ora o a compito, ma poi ricevono formalmente un salario mensile uguale alla somma delle ore/compiti svolti. Questa ad esempio è la procedura utilizzata da Foodora e Deliveroo, attraverso i contratti di collaborazione e lavoro autonomo occasionale.

fonti di reddito individuali. La parte superiore della Tavola 2.11 mostra l'incidenza dei redditi complessivi individuali per classi, per tipologia di lavoro[38]. Considerando la popolazione 18-64, si nota una enorme differenza di incidenza nella classe degli individui a basso reddito, sotto gli 8.000 euro. Mentre per i dipendenti solo il 14,1% rientra in questa classe, per gli autonomi il 23,6%, per i lavoratori della gig economy tale quota arriva al 54,6%. E anche nella classe 8-15mila euro l'incidenza della gig economy è la più alta nei tre gruppi (20,6%). Pertanto, il 75,2% dei lavoratori della gig economy ha un reddito minore di 15.000 euro, contro il 31,8% dei dipendenti e il 40,6% degli autonomi.

Tavola 2.11

REDDITI ANNUALICOMPLESSIVI INDIVIDUALI E FAMILIARI PER DIPENDENTI, AUTONOMI E GIG.

REDDITI ANNUALI INDIVIDUALI COMPLESSIVI *(in euro)*						
	Popolazione 18-64			Popolazione 35-55		
	Dipendenti	Autonomi	Gig	Dipendenti	Autonomi	Gig
Meno di 8mila	14,1	23,6	54,6	10,2	20,9	51,1
Da 8 a meno di 15mila	17,7	17,0	20,6	15,9	17,3	22,3
Da 15 a meno di 20mila	13,7	11,1	7,1	14,5	10,9	8,9
Da 20 a meno di 25mila	15,7	7,3	5,7	16,3	8,3	5,9
Da 25 a meno di 35mila	22,5	13,3	3,6	24,9	13,7	5,7
Da 35 a meno di 50mila	11,1	12,3	3,9	12,9	13,6	2,8
Da 50 a meno di 75mila	3,1	7,8	2,9	3,3	8,7	0,8
Sopra i 75mila	1,8	7,8	1,8	1,8	6,7	2,5
Totale	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**
REDDITI ANNUALI FAMILIARI COMPLESSIVI *(in euro)*						
	Popolazione 18-64			Popolazione 35-55		
	Dipendenti	Autonomi	Gig	Dipendenti	Autonomi	Gig
Meno di 8mila	8,1	11,2	29,2	6,1	10,8	24,8
Da 8 a meno di 15mila	11,4	13,8	15,3	10,1	13,7	12,9
Da 15 a meno di 20mila	11,7	9,8	10,9	11,7	9,7	15,3
Da 20 a meno di 25mila	12,9	10,4	11,8	12,3	8,7	11,9
Da 25 a meno di 35mila	21,0	14,6	11,4	22,7	14,8	17,2
Da 35 a meno di 50mila	20,1	15,4	9,3	21,4	18,4	6,5
Da 50 a meno di 75mila	10,1	10,4	6,4	11,4	10,6	8,3
Da 75 a meno di 100mila	2,9	8,1	3,9	2,9	8,8	0,5
Sopra i 100mila	1,8	6,4	1,8	1,4	4,4	2,5
Totale	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

Fonte: elaborazioni Inps su dati indagine Fondazione Debenedetti

38 - Si noti che tra i dipendenti e autonomi non sono inclusi coloro che hanno un secondo lavoro come gig, per non sovrapporre i gruppi. I risultati non cambiano in modo rilevante includendoli. Analogamente, si considerano solo i lavoratori gig come unico lavoro.

Se si considera, come nella parte destra della Tavola 2.11, la popolazione 35-55, cioè individui che con alta probabilità dovrebbero essere nella fase migliore della loro carriera e con famiglie a carico, tali differenze fra i lavoratori gig e lavoratori dipendenti e autonomi persistono pressoché immutate.

La parte bassa della Tavola 2.11 mostra invece i redditi complessivi familiari, pertanto non soltanto della persona intervistata ma anche dei loro familiari, non limitatamente ai redditi da lavoro ma anche redditi da capitale, immobili, finanziari ecc. Anche in questo caso l'incidenza per i lavoratori gig è circa tre volte superiore a quella degli altri due gruppi (29,2% contro l'8,1% dei dipendenti e l'11,2% degli autonomi). E considerando la fascia da 8 a 15mila euro l'incidenza dei gig è ancora la più elevata. Si può pertanto sostenere che i lavoratori della *gig economy* provengono in media da famiglie con evidenti maggiori difficoltà economiche.

Questa netta evidenza suggerisce come i lavoratori gig si trovino in condizioni di difficoltà per quanto riguarda i livelli di redditi individuali e familiari (da lavoro e complessivi) e utilizzano tali forme di lavoro per migliorare la loro situazione economica. Tuttavia, tali redditi della *gig economy* non riescono a garantire loro uno standard di vita neanche lontanamente comparabile con quelli di lavoratori dipendenti e autonomi. Questa chiara evidenza sui redditi è indirettamente confermata da un altro quesito posto nell'indagine, dal quale emerge che circa il 50% dei lavoratori della *gig economy* dichiara di aver intrapreso questa attività per avere stabilmente un'integrazione del reddito individuale o famigliare, mentre il 30% dichiara di aver accettato questa tipologia lavorativa per guadagnare una somma necessaria ad una spesa contingente, ed il 19% dichiara che la gig è l'unica fonte di reddito.

Tutele e preferenze per la protezione sociale

Nel mercato del lavoro, le tutele cui si ha diritto dipendono strettamente dal tipo di contratto applicato. La consapevolezza delle tutele passa pertanto attraverso la consapevolezza del contratto in essere. E' molto interessante notare come dall'indagine emerga che solo il 33% dei lavoratori della gig economy ha consapevolezza della propria tipologia contrattuale. Il rimanente 67% può essere composto da lavoratori che non sono consapevoli della forma contrattuale, oppure da individui che non hanno effettivamente un contratto, ad esempio perché hanno accordi verbali non formalizzati che potrebbero prevedere pagamenti attraverso ricariche telefoniche, buoni regalo, o simili.

Per quanto riguarda invece le tipologie contrattuali associate al 33% di rispondenti consapevoli, il contratto prevalente è quello del lavoro autonomo occasionale, al 50%, seguito da contratti alle dipendenze (che potrebbero prevedere tipologie particolari come ad esempio il contratto di lavoro intermittente) intorno al 24%, collaborazioni per il 10%, nuovo lavoro occasionale 7%, partite IVA 6%.

La scarsa consapevolezza delle tutele si conferma quando si chiede per ogni tipologia di tutela presa in esame (maternità, malattia, infortuni, assegni al nucleo familiare, disoccupazione, pensione) se si ritiene che tale tutela sia prevista dal contratto in essere. A prescindere dalle specifiche incidenze, la seguente Tavola 2.12 conferma chiaramente

la scarsa consapevolezza dei rispondenti per le tutele[39]. Da un lato, i rispondenti ritengono correttamente che in media le tutele siano maggiormente fornite da contratti di collaborazione e da contratti alle dipendenze intermittenti, rispetto al lavoro autonomo occasionale. D'altro lato, sorprende che, ad esempio, solo il 58% di coloro che hanno un contratto di collaborazione pensi che il suo contratto preveda tutele pensionistiche, quando la risposta dovrebbe essere vicina al 100%, dato che tutti coloro che hanno tale contratto contribuiscono alle tutele pensionistiche. Analogamente, sempre per i collaboratori solo il 69% si percepisce tutelato verso periodi di malattia e il 75% rispetto agli infortuni. Simili considerazioni si possono applicare per il contratto alle dipendenze. Al contrario, il 27% fra coloro che utilizzano lavoro autonomo occasionale sostengono di avere tutele pensionistiche, cosa non prevista dalla normativa per tale contratto (per gli importi inferiori ai 5.000 euro).

Tavola 2.12

CONSAPEVOLEZZA PER LE SINGOLE TUTELE AL VARIARE DEL CONTRATTO VIGENTE

	Maternità	Malattia	Infortuni	Assegni	Disoccup.	Pensione
Collaborazioni	41%	69%	75%	44%	43%	58%
Lavoro Aut. Occasionale	16%	18%	24%	14%	23%	27%
Intermittente	18%	45%	57%	28%	37%	37%
Totale	**21%**	**32%**	**37%**	**24%**	**29%**	**34%**

Fonte: elaborazioni Inps su dati indagine Fondazione Debenedetti

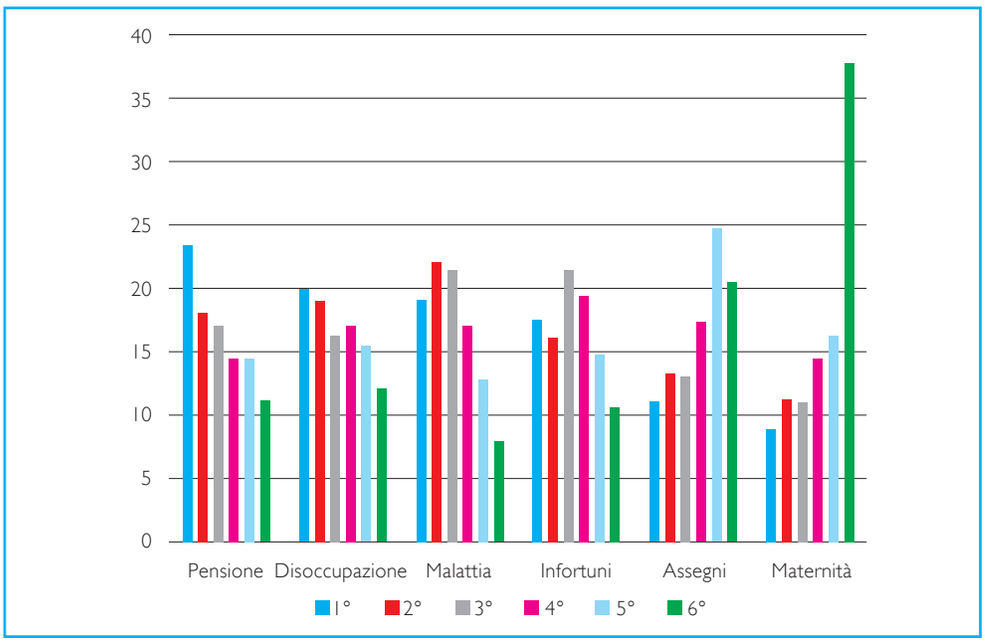
Di grande interesse è anche l'ordinamento delle preferenze dei lavoratori della *gig economy*. Rispetto a sei ambiti di tutela (pensione, disoccupazione, malattia, infortuni, maternità, assegni al nucleo familiare), viene chiesto ai rispondenti di ordinarle per importanza dal primo al sesto posto. La prima barra di ogni gruppo della Figura 2.14 si riferisce alla quota di individui che pone al primo posto la tutela in questione (i gruppi sono ordinati da sinistra a destra rispetto alla prima barra). La più alta frequenza al primo posto nell'ordinamento riguarda la tutela pensionistica (24%), seguita dalla tutela verso periodi di disoccupazione (20%), e a seguire la tutela per periodi di malattia (19%). Seguono la tutela per infortuni e quella degli assegni al nucleo familiare e della maternità, che chiaramente sono percepite in senso relativo come meno importanti per i lavoratori[40].

39 - Nella Tavola 2.12 non si riportano le categorie del nuovo lavoro occasionale e delle partite iva, viste le basse numerosità.

40 - Anche dividendo i rispondenti fra uomini e donne la tutela per la maternità rimane, seppur con qualche differenza, in fondo all'ordinamento delle tutele.

Figura 2.14

ORDINAMENTO DELLE PREFERENZE PER LE TUTELE DEI LAVORATORI GIG



Fonte: elaborazioni Inps su dati indagine Fondazione Debenedetti

E' interessante inoltre sottolineare come l'ordinamento verso le tutele cambia se consideriamo i lavoratori più giovani. Ad esempio, considerando i lavoratori gig con meno di 35 anni la tutela posta più frequentemente al primo posto dell'ordinamento diventa la malattia, al 21%, seguita dalle tutele sugli infortuni e dalla tutela pensionistica (intorno al 19%), e la disoccupazione (18%), e ancora staccate risultano gli assegni al nucleo familiare (12%) e la maternità (10%).

Inoltre, per una tutela in particolare, i periodi di malattia, l'indagine ha chiesto ai rispondenti se la tutela fornita nell'attuale contratto fosse considerata sufficiente o insufficiente. Emerge come solo una minoranza di rispondenti, il 43%, ritiene la tutela fornita come sufficiente. Inoltre, il 78% dei rispondenti sarebbe disposto a pagare una quota aggiuntiva del proprio salario per aumentare la tutela della malattia. Emerge quindi chiaramente una importante disponibilità a pagare per tale tutela, evidenza che non può che risultare di grande interesse per l'Inps. Attraverso i dati dell'indagine, si può inoltre mostrare che tale disponibilità a pagare persiste per diversi livelli di costo addizionale, da un costo aggiuntivo molto basso (0,05% del salario) fino a costi importanti del 3% e 5%, suggerendo che si tratti pertanto di un genuino desiderio di avere maggiori tutele, a prescindere dal costo associato[41].

41 - Ovviamente all'aumentare del costo si riduce la quota di persone disposte a pagare, ma in modo molto limitato.

Box 4

LAVORO DIPENDENTE O LAVORO AUTONOMO? PRONUNCIAMENTI DEI TRIBUNALI EUROPEI E AMERICANI

Giugno 2018. In Spagna (Valencia) prima sentenza che riconosce a un rider di Deliveroo di dover essere inquadrato come lavoratore dipendente. Tra gli elementi considerati dal giudice: la rilevazione GPS del tracciato scelto dal rider e dei tempi di consegna; il prezzo è fissato dalla piattaforma; la piattaforma è il mezzo di produzione (sia l'app che il sito web sono di Deliveroo, il rider non ha una struttura aziendale).

Aprile 2018. Il tribunale di Torino respinge il ricorso presentato a fine 2016 da 6 rider di Foodora convenuti in giudizio per chiedere di essere inquadrati come lavoratori dipendenti a tempo indeterminato. Tra gli elementi utilizzati dal giudice per prendere la decisione, il fatto che i lavoratori potevano decidere se e quando dare la propria disponibilità, e che il mezzo di trasporto utilizzato fosse personale.

Aprile 2018. Un giudice di Philadelphia, negli USA, ha stabilito che i driver di Uber sono independent contractors, cioè lavoratori autonomi. Tra gli elementi a sostegno: i conducenti lavorano quando vogliono, sono liberi fra una corsa e l'altra, se lo desiderano, di eseguire commissioni personali o fare comunque delle pause decise in autonomia.

Novembre 2017. La Corte d'appello di Parigi ha rilevato che un rider di Deliveroo non poteva essere riclassificato come dipendente perché era libero di selezionare i suoi "turni" e scegliere quando lavorare. Inoltre rifiutare un turno non provoca alcuna sanzione da parte dell'azienda.

Ottobre 2016. Il London Employment Tribunal si pronuncia sullo status lavorativo dei driver di Uber (all'epoca circa 30.000 nell'area di Londra) optando per la qualificazione come workers, che è uno stato intermedio tra employment (lavoro dipendente) e self-employment (lavoro autonomo imprenditoriale). Lo stato intermedio di workers dà comunque diritto al salario minimo (minimum wage) e alle ferie retribuite. La Corte ha respinto il punto di vista della società: i conducenti non sono lavoratori autonomi imprenditoriali, ma workers, poiché Uber impone numerose condizioni ai driver, come la scelta limitata di veicoli accettabili, istruisce i conducenti su come eseguire il loro lavoro, li sottopone a un sistema di rating, decide i prezzi delle corse.

Queste decisioni mostrano quanto sia complessa la questione di qualificare il lavoro su piattaforma sotto il diritto del lavoro, data la coesistenza di elementi tipici del lavoro dipendente con elementi tipici del lavoro autonomo. Questione che ha numerosi elementi di rilevanza, tra cui la differente protezione giuslavoristica e previdenziale sociale associata ai diversi contratti di lavoro.

Si ringrazia il prof. Valerio De Stefano, dell'Institute for Labour Law (KU Leuven), per avere collaborato ai contenuti del box.

FORME CONTRATTUALI DI REGOLAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO: LA TUTELA DEL LAVORATORE

Il quadro di riferimento.

L'attuale dimensione che ha assunto la gig economy e le sue prospettive di sviluppo impongono una riflessione in ordine all'adeguatezza del sistema di protezione dei lavoratori coinvolti.

Non v'è dubbio che la trasparenza e la tracciabilità dei modelli di produzione caratteristici delle prestazioni svolte attraverso l'utilizzo di *labour platform* contribuiscono a superare le oggettive sacche di lavoro nero tipiche dei "lavoretti" svolti per conto del produttore del bene/servizio. Si pensi, al riguardo, alle persone che consegnano la pizza a domicilio per conto di un produttore in assenza di qualsivoglia livello di garanzia in termini di compenso (in molte realtà territoriali l'unica forma di compenso rischia di essere costituita dall'eventuale mancia offerta dal fruitore del servizio) e di protezione sociale (assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali in primis, copertura pensionistica, assicurazione contro la malattia, ecc.). La diffusione di forme organizzate dei tipici "lavoretti" risulta, non solo idonea a favorire la crescita della dimensione aziendale e la riduzione del costo dei servizi, ma anche funzionale a prefigurare lo sviluppo di sistemi di regolazione dei rapporti di lavoro e di innalzamento dei livelli di protezione sociale.

Pertanto, attraverso l'osservazione delle attività lavorative basate sulle *labour platform*, si cercherà di analizzare quali forme contrattuali risultano maggiormente in linea con il vigente quadro normativo e quali sono i livelli "effettivi" di protezione sociale che l'ordinamento italiano prevede. Al contempo, con la finalità di creare le condizioni per favorire l'emancipazione di coloro che operano nella gig economy dalla condizione di lavoratori di serie B o peggio di "non lavoratori", introdurremo alcune proposte in ordine ai possibili interventi che, sul piano normativo, possono essere presi in considerazione, con particolare riguardo alla rimodulazione delle condizioni di accesso alle prestazioni previdenziali finalizzata a favorire la crescita del livello di protezione sociale.

In questa prospettiva, distinguiamo preliminarmente i due principali modelli di operatività delle piattaforme digitali:

1. operatività globale: in questo caso il gestore della piattaforma digitale acquisisce la domanda di servizio/prodotto da parte dell'utente finale e ne organizza la gestione della fornitura, operando nella veste di datore di lavoro nei confronti dei lavoratori chiamati a svolgere la prestazione. La piattaforma digitale costituisce inoltre lo strumento per programmare e organizzare lo svolgimento della prestazione medesima. Seguono questo assetto alcune note piattaforme digitali che offrono servizi di pulizia e di manutenzione di uffici e abitazioni (Yougenio, Prontopro, Helpling, Ernesto), nonché quelle del *food delivery*, specializzate nella consegna a domicilio di piatti preparati nelle cucine dei ristoranti (Foodora, Deliveroo, Moovenda);
2. operatività limitata alla intermediazione della domanda ed offerta di lavoro: in questo secondo caso il gestore della piattaforma digitale si limita a favorire l'incontro fra domanda e offerta di servizi, fornendo talora il supporto per lo svolgimento degli adempimenti amministrativi per la gestione del rapporto di lavoro, che si incardina sempre fra il fruitore del servizio e il lavoratore. Anche in questo caso lo svolgimento della prestazione lavorativa è gestito attraverso l'utilizzo della piattaforma digitale, con l'interlocu-

zione che interessa anche il fruitore del servizio. Seguono questo assetto le piattaforme digitali che collocano servizi alla famiglia (Le Cicogne, PetMe) o alle imprese (TaskHunter).[42]

In questa sezione approfondiamo l'analisi delle forme di lavoro basate sul primo modello, dal momento che nella seconda ipotesi la piattaforma digitale assume la sola funzione di favorire l'incontro fra domanda e offerta di lavoro, per cui la forma contrattuale appropriata per la regolazione del rapporto di lavoro è frutto delle scelte operate dalle parti - fruitore/datore e lavoratore - in funzione delle concrete modalità di svolgimento della prestazione lavorativa. Talora queste scelte sono "guidate" dal gestore della piattaforma telematica che, allo scopo di favorire la vendita del proprio prodotto, offre ai contraenti (datore di lavoro e lavoratore) servizi finalizzati a supportare lo svolgimento degli adempimenti amministrativi connessi alla prestazione (previdenziali, fiscali, ecc.), che di fatto configurano la forma contrattuale funzionale alla regolazione del rapporto di lavoro.

Questa distinzione ci aiuta anche a tratteggiare in modo maggiormente circostanziato le caratteristiche delle prestazioni lavorative della gig economy:

a) il lavoro ha natura discontinua ed è generalmente strutturato sulla base di compiti o obiettivi (task/gig);

b) accanto alla vendita dei beni/servizi, anche l'organizzazione dell'attività lavorativa è basata su applicativi sviluppati attraverso una piattaforma digitale;

c) il lavoratore ha spazi di autonomia piuttosto ampi all'atto dell'adesione alle "offerte" di lavoro, generalmente senza penalizzazioni in caso di rifiuto di adesione. Una volta data la sua disponibilità, le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa sono generalmente dettate dall'organizzazione del lavoro aziendale, soprattutto con riferimento ai tempi e ai luoghi di svolgimento della prestazione medesima;

d) il lavoratore generalmente utilizza, per lo svolgimento dell'attività, beni strumentali propri, generalmente di ridotto valore (computer, cellulare, autovettura, ciclomotore, bicicletta, ecc.);

e) il fruitore finale del servizio (cliente) non è mai procacciato dal lavoratore, è sempre l'azienda della gig economy ad intercettare la domanda di beni/servizi e ad organizzarne la gestione.

Prima di entrare nel merito delle forme contrattuali utilizzabili per la regolazione dei rapporti di lavoro basati sulla predette caratteristiche, appare opportuno rilevare che risulta estremamente difficoltoso analizzare il modello di *gig economy* che presenta maggiori tassi di sviluppo a livello internazionale, e cioè il *crowdworking*,

42 - In Italia, l'attività di intermediazione fra domanda e offerta di lavoro è riservata ex lege alle agenzie per il lavoro (art. 4, D.Lgs. 150/2015), fra le quali rientrano anche le agenzie di intermediazione. Nell'ambito dei soggetti autorizzati a svolgere attività di intermediazione rientrano anche "i gestori di siti internet a condizione che svolgano la predetta attività senza finalità di lucro e che rendano pubblici sul sito medesimo i dati identificativi del legale rappresentante". Per cui, le piattaforme digitali che seguono questo modello sono tenute a conformare il loro assetto operativo alla disciplina dettata dal decreto legislativo n. 150/2015, con particolare riferimento al rispetto delle regole in materia di soggetti autorizzati ad esercitare l'attività di intermediazione fra domanda e offerta di lavoro.

(cfr. paragrafi precedenti). La quasi totale assenza di informazioni sulle modalità in cui le piattaforme digitali basate sul *crowdworking* definiscono l'assetto giuridico e organizzativo delle relazioni instaurate con i lavoratori, derivante anche dalla preponderante presenza di imprese estere che operano in assenza di qualsiasi riferimento organizzativo sul territorio nazionale, impedisce di poter affrontare il tema dell'appropriatezza dei relativi rapporti di lavoro. Dalle scarne indicazioni contenute nei siti internet dei principali operatori del settore (UpWork, Freelancer, Amazon Mechanical Turk, Twago, Crowdflower, Vicker), i vantaggi, per i committenti che si rivolgono alla piattaforma, risiedono fondamentalmente nella estrema flessibilità del modello: ogniqualvolta il committente ha esigenze di prestazioni lavorative legate a picchi produttivi ovvero vincolate a scadenze stringenti di ultimazione o, ancora, ad attività che si ripetono nel tempo con forte variabilità dei volumi, può rivolgersi alle piattaforme di *crowdworking* che ne organizzano la lavorazione facendo riferimento ad un numero variabile di lavoratori residenti in qualsiasi Paese (la "folla") e pagando solo a fronte della prestazione effettivamente svolta. In taluni casi, il committente può addirittura scegliere fra più lavori portati a termine, per cui il compenso spetta solo a quello che risulta maggiormente adeguato.

Mentre l'assetto contrattuale delle relazioni e dei vincoli contrattuali che si instaurano fra l'operatore della piattaforma digitale e il committente risultano estremamente dettagliati e prevedono forme di remunerazione articolate sulla base del livello di intervento della piattaforma e vincoli di natura giuridica e finanziaria prima dell'avvio dell'operatività, i rapporti obbligatori fra la piattaforma di *crowdworking* e il lavoratore sono scarsamente definiti: quale forma contrattuale lega il lavoratore alla piattaforma? Come sono fissate le modalità e la misura della remunerazione per il lavoro svolto (talune piattaforme sembrano prefigurare il pagamento del corrispettivo sulla base di buoni per l'acquisto di beni e servizi)? A quale legislazione fiscale si fa riferimento? Quali sono le tutele previdenziali e assistenziali cui ha diritto il lavoratore?

Si tratta di aspetti che nell'immediato futuro dovranno costituire oggetto di attenta analisi, anche per l'impatto in termini di destrutturazione dei rapporti di lavoro che lo sviluppo del *crowdworking* può recare alle economie caratterizzate da standard di protezione sociale mediamente elevati, quali quelle dei Paesi dell'Unione Europea.

Il lavoro autonomo occasionale.

Il lavoro autonomo occasionale si caratterizza per l'assenza di continuità della prestazione lavorativa e l'inesistenza di forme di coordinamento con l'organizzazione del committente. Sul piano delle tutele previdenziali, i lavoratori autonomi occasionali – il cui reddito è fiscalmente annoverato non fra i redditi da lavoro, bensì fra i "redditi diversi"[43] – non hanno obblighi di copertura assicurativa contro gli infortuni e le malattie professionali e sono iscritti alla Gestione separata di cui alla legge 335/1995 - con diritto all'assicurazione IVS, malattia e maternità - solo nel caso in cui il reddito dell'anno sia superiore alla soglia di 5.000 euro.[44] Si noti che il limite dei 5.000 euro annui costituisce esclusivamente un discrimine per l'obbligo

43 - Art. 67, comma 1, lett. i), del D.P.R. 917/1986.

44 - Art. 44, comma 2, decreto legge 30 settembre 2003, n. 269.

di assicurazione ai fini previdenziali, e non un requisito che qualifica la genuinità del lavoro autonomo occasionale, che si configura invece ogniqualvolta sussistano congiuntamente le due condizioni sopra citate:

a) assenza di continuità del lavoro, ossia svolgimento della prestazione in via occasionale, in modalità non ripetute nel tempo;

b) assenza di coordinamento con l'organizzazione del committente.

Sulla base delle usuali condizioni di svolgimento delle prestazioni da parte dei lavoratori della *gig economy* che emergono dalla ricerca della Fondazione Debenedetti, le predette condizioni risultano presenti in misura piuttosto marginale: ancorché la misura media del compenso possa risultare piuttosto contenuta, generalmente la prestazione è resa con caratteristiche di continuità nel corso del tempo, caratteristiche che si registrano anche laddove i lavoratori siano al contempo impegnati in un ciclo di studi ovvero svolgano l'attività in via sussidiaria rispetto al loro lavoro principale. Inoltre, la centralità che in molti casi la piattaforma telematica assume nella gestione continuativa delle prestazioni introduce elementi di coordinamento intenso con l'organizzazione aziendale del committente. Si pensi al caso dei *rider* del Food Delivery: fissazione delle fasce/zone di lavoro; acquisizione delle disponibilità dei lavoratori; accettazione delle disponibilità in funzione degli ordini prevenuti/attesi; assegnazione degli ordini di consegna; registrazione della presa in carico del prodotto presso il ristoratore; registrazione della consegna del prodotto al cliente; monitoraggio in ordine alla causa di eventuali ritardi rispetto ai tempi previsti.

Pertanto, salvo eccezioni -ad esempio, lo studente che svolge "lavoretti" in modo autonomo rispetto all'organizzazione del committente nel corso della pausa estiva del ciclo di studi, il lavoratore dipendente che, in via occasionale, cura la correzione di bozze di una ricerca ovvero la traduzione di testi – il lavoro autonomo occasionale pare risultare, sulla base del vigente quadro normativo, una tipologia contrattuale non appropriata per la regolazione dei lavori della gig economy qui considerati.

La collaborazione coordinata e continuativa e la collaborazione organizzata dal committente.

Nell'ambito della riforma organica dei rapporti di lavoro, avviata nel corso del 2015, il legislatore ha abrogato il contratto di collaborazione a progetto introdotto dal decreto legislativo 276 del 2003, la forma contrattuale che più di ogni altra aveva sviluppato elementi di fungibilità con il lavoro subordinato, alimentando un clima diffuso di incertezze in ordine ai diritti dei lavoratori sul piano dei rapporti con l'azienda e del perimetro delle tutele previdenziali ed assistenziali. Inoltre, allo scopo di rendere effettiva la prospettiva nella quale si muove la riforma – affermare la centralità del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato – il legislatore del Jobs Act apporta due ulteriori innovazioni al quadro normativo che regola le forme contrattuali contigue al lavoro subordinato.

Da un lato, viene riqualificata la residua e, a questo punto unica forma di lavoro

autonomo coordinato, il contratto di collaborazione coordinata e continuativa, recato dal codice di procedura civile (art. 409, numero 3): "*la collaborazione si intende coordinata quando, nel rispetto, delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti, il collaboratore organizza autonomamente l'attività lavorativa*". L'autonoma organizzazione della propria attività lavorativa, pur nel contesto del necessario coordinamento con l'apparato organizzativo del committente, si configura quale il vero criterio distintivo della genuina collaborazione coordinata e continuativa.

Dall'altro, per contribuire a circoscrivere in modo ancora più netto l'ambito di operatività della collaborazione coordinata con il committente in modalità continuativa, viene prevista una norma di chiusura, con la quale si riconducono alla disciplina del lavoro subordinato i *"rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personale, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro."* (art. 2, comma 1, D.Lgs. 81/2015). Questa previsione normativa costituisce il paradigma attraverso il quale analizzare, in ragione dell'attuale quadro normativo, l'appropriatezza della collaborazione coordinata e continuativa alla regolazione delle prestazioni di lavoro riconducibili alla gig economy. In particolare, la sussistenza congiunta delle seguenti condizioni integra l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato alle collaborazioni coordinate e continuative etero-organizzate:

1) personalità della prestazione;
2) continuità della prestazione;
3) organizzazione dei tempi e delle modalità di lavoro da parte del committente.

La prima condizione - personalità della prestazione – si realizza quando l'attività è svolta esclusivamente attraverso le energie del lavoratore, che non può farsi sostituire, né avvalersi di suoi collaboratori. Sulla base degli indici della prevalente giurisprudenza, l'utilizzo di mezzi e strumenti di proprietà del lavoratore, anche di valore ingente, non implica la sussistenza di un'organizzazione che porti così a escludere la personalità delle prestazione, purché le modalità di utilizzo di detti strumenti non configurino una vera e propria organizzazione aziendale. A maggior ragione non viene meno il requisito della personalità della prestazione laddove i beni strumentali di proprietà del lavoratore non risultino di valore ingente (es. bicicletta, ciclomotore, telefonia mobile, computer, ecc.).

La seconda condizione è quella della continuità della prestazione, intesa, sempre seguendo la consolidata giurisprudenza, come apprezzabile svolgimento nel tempo dell'impegno lavorativo del collaboratore in favore del committente. In altri termini, il requisito della continuità ricorre quando la prestazione non sia episodica ma perduri nel tempo e importi un impegno, del prestatore in favore del committente, costante, vale a dire che si ripete nel tempo, anche se non in lassi temporali consecutivi.

L'ultima condizione, che si caratterizza per essere quella di maggior rilievo ai fini della corretta individuazione della fattispecie delineata dalla norma, è la etero-organizzazione, ossia il potere unilaterale del committente di conformare la presta-

zione lavorativa anche nel corso del suo svolgimento. Mediante detto potere il committente modella lo svolgimento della prestazione lavorativa sulla base delle modalità spazio-temporali (*"organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro"*) maggiormente congeniali alle esigenze della propria organizzazione aziendale ed al conseguimento degli obiettivi economici.

In questa prospettiva, appare opportuno chiarire preliminarmente che, sul piano sostanziale, nelle prestazioni lavorative basate sulle *labour platform,* il "contratto" di lavoro si instaura nel momento in cui, nelle modalità determinate dagli strumenti digitali, committente e prestatore concordano lo svolgimento della specifica prestazione lavorativa sulla base di condizioni concordate volta per volta ovvero fissate preventivamente in uno schema generale valido su un orizzonte temporale di riferimento. La circostanza che le prestazioni possano avere una durata contenuta nel tempo è proprio l'effetto indotto dalla diffusione del lavoro basato sulle piattaforme digitali e, di per sé, non costituisce elemento utile ad escludere la sussistenza di un rapporto di natura subordinata: *"…il contratto di lavoro subordinato consente all'imprenditore di sostituire con un solo contratto una serie di contratti innumerevoli, la piattaforma, all'inverso, consente di sostituire con una serie di contratti innumerevoli, il contratto singolo di lavoro subordinato, così spezzettando l'attività del prestatore in una miriade di prestazioni contrattuali istantanee o di durata brevissima"* (Ichino, 2017)[45].

In definitiva, la circostanza che il lavoratore abbia il diritto di accettare o rifiutare il rapporto di lavoro, che può concretizzarsi anche in una singola prestazione lavorativa, è tipico di ogni forma contrattuale ed attiene al momento di incontro fra domanda e offerta di lavoro, che le *labour platform* hanno la prerogativa di potenziare enormemente attraverso la moltiplicazione delle occasioni di contatto e l'abbattimento dei costi di intermediazione.

Pertanto l'indagine in ordine alla sussistenza dell'organizzazione dell'attività avendo a riferimento tempi e luogo di lavoro richiede l'adozione di strumenti di analisi che superino il mero dato formale per consentire di rilevare il concreto atteggiarsi della prestazione lavorativa. Ciò in quanto siamo di fronte a prestazioni basate sul coordinamento a distanza attraverso l'utilizzo di strumenti digitali, talora particolarmente evoluti, la cui operatività può determinare standard di intervento sulle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa anche più intense di quelle che tipicamente caratterizzano il lavoro subordinato.

In particolare, l'organizzazione dei tempi di lavoro della prestazione lavorativa può assumere la connotazione tipica della fissazione unilaterale, da parte del committente, di un lasso temporale che definisce l'inizio e il termine della prestazione medesima, con la possibilità di allungarne la durata per esigenze di natura straordinaria. Attraverso l'utilizzo delle *labour platform*, la conformazione dei tempi di lavoro della prestazione alle esigenze del committente può derivare in concreto dalle strumentazioni utilizzate per orientarne lo svolgimento.

Se pensiamo alla diffusione dell'abitudine di consumare presso la propria abitazione pietanze preparate presso i ristoranti, l'attività di trasporto delle stesse dal luogo di preparazione a quello di fruizione può essere svolta dai *rider* per conto

45 - Ichino, P. 2017. "Le conseguenze dell'innovazione tecnologica sul diritto del lavoro". Torino, Relazione al convegno promosso dall'Associazione Giuslavoristi Italiani, 15 settembre 2017.

del ristoratore o di aziende che forniscono il mero servizio di trasporto al ristoratore oppure, come più spesso accade, da aziende che, oltre all'attività di consegna, organizzano e sviluppano l'intermediazione della domanda e dell'offerta del prodotto/servizio. In ambedue i casi i committenti, per poter svolgere la propria attività imprenditoriale devono avere preventivamente acquisito la disponibilità dei lavoratori ad operare nell'ambito di una più o meno definita fascia oraria, ossia devono già aver perfezionato con il *rider* il "contratto di lavoro". La conformazione della prestazione lavorativa alle esigenze aziendali si realizza per effetto della valutazione, all'atto dell'acquisizione dell'ordine dal cliente, della fattibilità del servizio in tempo utile a preservarne gli standard di qualità prefissati e dello svolgimento della prestazione lavorativa sulla base di tempi coerenti con la pianificazione operata in sede aziendale.

Ciò che accresce in modo determinante la probabilità che lo svolgimento della prestazione si realizzi in modo conforme alle aspettative del datore di lavoro è la natura della prestazione, o meglio le caratteristiche relativamente semplici (elementari) del suo svolgimento. Inoltre, ciò che ne accresce massimamente il livello di conformazione ai tempi pianificati dall'organizzazione aziendale sono le evolute strumentazioni digitali con le quali l'imprenditore della *labour platform* fornisce indicazioni, assiste e indirizza il lavoratore nel corso della singola prestazione lavorativa, monitorandone i relativi tempi di svolgimento.

A ben vedere, si tratta di modalità che non risultano confacenti a prestazioni lavorative della gig economy caratterizzate da profili di complessità ovvero che richiedono il possesso di conoscenze professionali di rilievo. Si pensi al caso di un'azienda che commissioni ad un analista informatico lo sviluppo di un applicativo sulla base di un contratto che, stante il necessario coordinamento con l'organizzazione aziendale, ne fissa i requisiti e i rispettivi obblighi. Quand'anche il rapporto prevedesse la data di ultimazione del lavoro, il grado di ingerenza del committente sulle modalità temporali di svolgimento della prestazione risulterebbe di fatto limitato dalla "complessità" della prestazione lavorativa oltre che dalla circostanza che il rischio economico derivante dall'adeguatezza del risultato della prestazione lavorativa resta pur sempre in capo al lavoratore.

Per certi versi sembrano riproporsi le vecchie diatribe sulla sovrapposizione delle abrogate collaborazioni a progetto con il lavoro subordinato particolarmente intense proprio laddove le prestazioni del lavoro a progetto si riassumevano in attività scarsamente complesse, ripetitive e con ridotti margini di autonomia da parte del lavoratore.

Analoghe considerazioni possono svolgersi con riferimento al secondo tratto distintivo della etero-organizzazione richiamato dal decreto legislativo 81 del 2015, vale a dire la determinazione del luogo di svolgimento della prestazione lavorativa da parte del committente.

Per le caratteristiche della prestazione lavorativa, l'analista informatico del nostro esempio può operare negli spazi più appropriati avuto riguardo soprattutto alla disponibilità di strumentazioni adeguate e alla conciliazione della prestazione lavorativa acquisita con le altre commesse e con la propria vita extra professionale. Il rider che trasporta pietanze opera a ridosso del ristorante per cui svolge l'attività

ovvero nell'ambito di una zona la cui ampiezza risulti (al committente) idonea a preservare i necessari requisiti di qualità del servizio ed espleta la sua prestazione lavorativa sulla base di un tragitto prefissato che va dal punto di acquisizione del prodotto a quello di consegna.

Mentre nel primo caso non si configura la conformazione della prestazione lavorativa al luogo di lavoro deciso dal committente, nel secondo detta conformazione risulta assolutamente evidente.

In definitiva, l'appropriatezza del contratto di co.co.co. ai lavori della gig economy non può prescindere dal valore giuridico attribuibile agli oggettivi profili di autonomia in capo al lavoratore:

a) la discrezionalità di manifestare la propria disponibilità ad essere contattato per lo svolgimento delle prestazioni lavorative, discrezionalità che riguarda anche il giorno di lavoro e la relativa fascia oraria;

b) la libertà di accettare o rifiutare la "proposta" di lavoro dell'azienda conseguente alla manifestazione di disponibilità.

Si tratta di indici che possono apparire concludenti ai fini dell'inquadramento del rapporto nell'ambito del lavoro autonomo genuino, ma che in realtà si presentano con analoghe caratteristiche anche nel lavoro intermittente senza obbligo di adesione, forma di lavoro subordinato introdotta allo scopo di favorire il soddisfacimento di picchi produttivi aziendali (v. infra).

Risulta allora maggiormente efficace valutare l'autonomia del lavoratore in funzione del potere, in capo al committente, di conformare attraverso l'utilizzo di strumenti tecnologici lo svolgimento della prestazione lavorativa alle direttive aziendali. Criterio che ci porta, in astratto, a distinguere le attività lavorative "elementari", nelle quali le fasi e le modalità di svolgimento della prestazione sono vincolate dal contesto produttivo e monitorate dai sistemi di organizzazione aziendale, da quelle con un apporto professionale del lavoratore tendenzialmente elevato, nelle quali l'ingerenza del committente nello svolgimento della prestazione lavorativa è pressoché assente ovvero limitata alla valutazione della rispondenza degli stati di avanzamento del lavoro alle attese aziendali. Nella prima fattispecie emergono i tratti della collaborazione etero-organizzata, alla quale le vigenti norme estendono l'applicazione del regime del lavoro subordinato, mentre nella seconda si ravvisano le caratteristiche distintive della collaborazione coordinata e continuativa.

Peraltro, proprio l'esistenza di situazioni produttive nelle quali il discrimine fra lavoro autonomo e lavoro subordinato risulta di difficile concezione ha indotto il legislatore del Jobs Act, che pure assume il lavoro subordinato a tempo indeterminato quale *"forma comune di rapporto di lavoro"*, a prefigurare percorsi di regolazione collettiva delle co.co.co. La disposizione qui esaminata, che prevede il regime del rapporto di lavoro subordinato alle collaborazioni etero-organizzate dal committente, trova un temperamento laddove intervengano forme di contrattazione collettiva a tutela dei diritti dei lavoratori. In questa prospettiva anche le collaborazioni etero-organizzate restano ascritte alla tipologia della collaborazione coordinata e continuativa laddove il relativo trattamento economico e normativo

sia regolato attraverso accordi collettivi di lavoro nazionali stipulati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale (art. 2, comma 2, lett. a), D.Lgs. 81/2015).

L'attenzione è volta a superare le possibili prospettive di incertezza derivanti dalla lettura del dato giuridico allo scopo di assumere a riferimento la tutela effettiva del lavoratore (autonomo): la regolazione del trattamento economico e normativo attraverso gli strumenti della contrattazione collettiva di lavoro. Proprio in un ambito come quello dei lavori della gig economy, nel quale la differenza fra co.co. co. genuina, collaborazione etero-organizzata e lavoro subordinato (a chiamata) risulta estremamente complessa anche nelle sue linee essenziali – lo strumento della regolazione collettiva del lavoro autonomo, offerto dalla normativa in atto, può costituire il volano per favorire l'instaurazione di un quadro omogeneo di certezze nell'ambito del quale sviluppare l'innalzamento degli standard di protezione sociale dei lavoratori. La definizione di un assetto omogeneo delle regole di protezione economica e normativa dei lavoratori favorirebbe, in ultima analisi, anche il consolidamento di un corretto assetto concorrenziale fra le imprese del settore.

Sul piano delle tutele previdenziali, i co.co.co. sono iscritti alla Gestione Separata.

Oltre alla tutela pensionistica per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, a partire dal 1998 è stato istituito un fondo destinato alla corresponsione degli assegni familiari, dell'indennità di maternità e dell'indennità di degenza ospedaliera, alla quale poi nel 2007 si è aggiunta l'indennità di malattia. Storia recente è invece l'estensione dell'indennità di disoccupazione. Quale requisito comune per poter fruire delle prestazioni indicate, i soggetti non devono essere tenuti all'iscrizione ad altre forme di previdenza obbligatoria (c.d. "esclusivi").

Alle tutele previste dalla Gestione Separata, si è aggiunta anche l'assicurazione Inail contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

I requisiti per ottenere il diritto al congedo di maternità e al relativo trattamento economico sono: per la madre almeno 3 mesi di accredito contributivo nei 12 mesi che precedono i due mesi anteriori la data presunta del parto, e per il padre almeno 3 mensilità di accredito contributivo nei 12 mesi che precedono la data di morte o di grave infermità della madre o di abbandono del figlio nonché di esclusivo affidamento del bambino al padre. L'importo dell'indennità a titolo di congedo di maternità, che viene erogata direttamente dall'Istituto, è fissato nella stessa misura prevista per le lavoratrici dipendenti ed è pari all'80 per cento del reddito derivante dal contratto di collaborazione, prodotto nei dodici mesi precedenti l'astensione per maternità[46].

Ai co.co.co iscritti alla Gestione Separata e privi di altra tutela previdenziale obbligatoria è stata riconosciuta dal legislatore una specifica tutela previdenziale che

46 - Con le riforme del jobs act, la durata dell'indennità di maternità (anche in caso di adozione o affidamento) e dell'indennità di paternità, in caso di adozione, è passata da 3 a 5 mesi anche per le lavoratrici iscritte alla Gestione Separata. L'evoluzione nella tutela previdenziale dei lavoratori si è concretizzata con la possibilità dell'estensione del principio di automaticità delle prestazioni in base al quale l'indennità di maternità viene riconosciuta anche in caso di omesso versamento della contribuzione previdenziale e assistenziale da parte del committente. Con l'ulteriore modifica normativa apportata dalla legge n. 81/2017, l'indennità economica spetta alla lavoratrice a prescindere dalla effettiva astensione dall'attività lavorativa, poiché su tale aspetto la norma ha equiparato tutte le titolari di contratto di collaborazione alle libere professioniste iscritte in albi professionali e alle altre lavoratrici autonome (quali ad esempio artigiane o commercianti).

contempla, in caso di malattia, due diversi tipi di prestazione: l'indennità di degenza ospedaliera e l'indennità di malattia.

L'indennità di malattia (erogabile dal quarto giorno, così come per i dipendenti subordinati) può durare fino ad un sesto della durata complessiva del contratto di lavoro, quindi non può superare il limite di 61 giorni (365/6). L'indennità di degenza spetta per tutte le giornate di ricovero fino a un massimo di 180 giorni nell'anno solare, compresi i di giorni di day hospital[47].

L'assegno per il nucleo familiare, previsto dal 1° gennaio 1998, viene erogato agli iscritti alla Gestione Separata non assicurati presso altre forme di previdenza obbligatoria con gli stessi criteri che regolano l'individuazione del nucleo per la corresponsione della prestazione ai lavoratori dipendenti. La prestazione è erogata direttamente dall'Inps, a differenza dei lavoratori dipendenti ai quali invece l'indennità è anticipata dal datore di lavoro.

In seguito all'introduzione in via sperimentale ad opera del Jobs Act (D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 22) dell'indennità di disoccupazione mensile per i soli collaboratori coordinati e continuativi che involontariamente hanno perduto il proprio lavoro (DIS-COLL), con successivi interventi legislativi la tutela è stata definitivamente stabilizzata per i prestatori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa ed estesa anche agli assegnisti e ai dottorandi di ricerca con borsa di studio. La DIS-COLL è corrisposta mensilmente per un numero di mesi pari alla metà dei mesi di contribuzione presenti nel periodo compreso tra il 1° gennaio dell'anno civile precedente l'evento di cessazione del rapporto di collaborazione e l'evento stesso; la prestazione può in ogni caso essere corrisposta per una durata massima di sei mesi.

Tuttavia, sul piano sostanziale, la tutela dei lavoratori della gig economy è fortemente limitata dalle vigenti regole di calcolo dei requisiti di accesso.

Per gli assicurati alla Gestione Separata, l'accesso alle prestazioni previdenziali è difatti regolato sulla base delle condizioni previste per gli iscritti alla gestione previdenziale degli esercenti attività commerciali (legge 2 agosto 1990, n. 233): il diritto all'accreditamento di tutti i contributi mensili relativi a ciascun anno è condizionato al conseguimento di un minimale di reddito, fissato per l'anno 2018 in 15.710 euro.

Per l'accesso alle prestazioni di maternità, malattia e DIS-COLL, il lavoratore deve aver maturato, nel corso dell'anno solare precedente, compensi pari almeno al minimale mensile di tre mensilità, pari nel 2018 a 3.927,50 euro, ottenuto anche dalla somma di compensi mensili al di sotto del minimo.

47 - Recentemente la legge 81/2017 ha disposto che i periodi di malattia certificata come conseguente a trattamenti terapeutici di malattie oncologiche o di gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti o che comunque comportino una inabilità lavorativa temporanea del 100 per cento vengano equiparati alla degenza ospedaliera (in quanto trattamento più favorevole). L'assegno per la degenza ospedaliera, erogato sempre dall'Istituto, è calcolato in relazione al massimale contributivo previsto per l'anno di insorgenza dell'evento, diviso 365. L'indennizzo varia a seconda dell'anzianità contributiva fatta valere nei 12 mesi precedenti l'evento. Per maturare il diritto alla prestazione è prevista una copertura contributiva minima deve essere pari a 4 mensilità. La misura della prestazione per la malattia, invece, è pari al 50 per cento dell'importo corrisposto a titolo di indennità per degenza ospedaliera e nei 12 mesi precedenti l'evento devono risultare accreditate almeno 3 mensilità di contribuzione.

L'effettivo ampliamento delle coperture previdenziali dei lavoratori della gig economy, che in molti casi percepiscono compensi annui che non superano i minimali riferiti alle tre mensilità, può essere realizzato attraverso:

a) la riduzione delle condizioni di accesso alle predette prestazioni (degenza, malattia, maternità o DIS-COLL), ad esempio da tre ad una mensilità;

b) l'erogazione di una prestazione una tantum la cui misura aumenta con l'incremento della durata del periodo di contribuzione.

Il contratto di prestazione occasionale (CPO)

Nei lavori della gig economy, la forma del lavoro occasionale, introdotta in sede di conversione del decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, potrebbe risultare uno strumento particolarmente appropriato per coniugare le esigenze di protezione sociale che promanano dai lavoratori con quelle di semplificazione degli adempimenti che per le imprese del settore costituisce una condizione di sopravvivenza.

La qualificazione del contratto di prestazione occasionale, che è a tutti gli effetti una forma di lavoro subordinato, deriva integralmente dallo svolgimento dell'attività lavorativa entro prefissate soglie reddituali.

Sul piano della protezione sociale, il lavoratore ha diritto:

a) ad un compenso minimo orario, allo stato fissato in 9 euro;

b) ad un compenso minimo giornaliero di 36 euro;

c) al riposo giornaliero, alle pause ed ai risposi settimanali;

d) all'assicurazione pensionistica attraverso l'iscrizione alla Gestione Separata di cui alla legge 335/1995;

e) all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

Una volta effettuata l'iscrizione alla piattaforma telematica Inps, gli adempimenti cui è tenuto l'utilizzatore si riducono al versamento anticipato della provvista necessaria per il pagamento degli emolumenti al lavoratore e delle assicurazioni obbligatorie nonché la comunicazione preventiva almeno 60 minuti prima dell'inizio dello svolgimento della prestazione lavorativa, che assolve anche alla funzione di denuncia contributiva. L'Inps provvede mensilmente all'erogazione degli emolumenti e alla predisposizione del prospetto paga mensile.

Le condizioni che tuttavia oggi impediscono l'utilizzo del contratto di prestazione occasionale su larga scala per i lavori della gig economy risiedono nei vincoli normativi che confinano questo strumento nel ristretto alveo dei rapporti saltuari di ridottissima entità:

a) l'utilizzatore non deve avere alla proprie dipendenze più di cinque lavoratori subordinati a tempo indeterminato;

b) l'utilizzatore non può acquisire prestazioni di lavoro occasionali da prestatori con i quali abbia in corso o abbia cessato da meno di sei mesi un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa;

c) l'utilizzatore non può erogare, con riferimento alla totalità dei prestatori, compensi in misura superiore a 5.000 euro annui (si tratta della condizione che più di ogni altra limita fortemente l'utilizzo di questo strumento);

d) il prestatore non può ricevere più di 2.500 euro annui dal singolo utilizzatore e 5.000 euro annui con riferimento alla totalità degli utilizzatori.

La revisione di questi vincoli, unitamente all'introduzione di forme di assicurazione obbligatoria per gli eventi che impediscono lo svolgimento della prestazione lavorativa (maternità, malattia, ecc.), potrebbe far assumere al contratto di prestazione occasionale la forma contrattuale idonea a conciliare la richiesta di maggiore protezione sociale dei lavoratori con l'esigenza delle imprese della gig economy di preservare modelli organizzativi fondati sulla variabilità della intensità di lavoro in funzione dei cambiamenti della domanda da parte dei fruitori/clienti.

In effetti, si tratterebbe di una nuova concezione giuridica di prestazione occasionale, fondata sugli indici che, abbiamo visto, contraddistinguono i nuovi lavori della *gig economy*:

- lavoro per obiettivi/compiti/attività;
- organizzazione della prestazione lavorativa basata su applicativi sviluppati nell'ambito di piattaforme telematiche;
- discrezionalità del lavoratore nell'aderire alle "proposte" di lavoro rivenienti dal gestore della piattaforma;
- utilizzo di strumentazioni (anche) di proprietà del lavoratore per lo svolgimento delle prestazione.

Ovviamente non sfugge come il ricorso al CPO assicurerebbe al lavoratore una paga minima giornaliera sulla base dell'orario di lavoro, paga minima integrabile da "premi di produzione" la cui misura può essere modulata in funzione della dimensione qualitativa/quantitativa delle prestazioni rese.

Al contempo, nelle singole realtà aziendali, la contrattazione collettiva potrebbe regolare percorsi di stabilizzazione dei lavoratori per i quali i lavori della gig economy assumono, ancorché in regime di orario ridotto, la valenza di attività lavorativa principale e favorire, attraverso forme di trasformazione di quei rapporti sorti sulla base del contratto di prestazione occasionale in contratti di natura subordinata.

Allo scopo di favorire la semplificazione degli adempimenti da parte delle imprese, le attuali previsioni in materia di comunicazione delle prestazioni lavorative possono essere opportunamente rivisitate in modo di favorire l'interoperabilità fra la piattaforma Inps e quella dell'impresa. Si pensi, ad esempio, alla comunicazione di svolgimento della prestazione, che sulla base delle vigenti previsioni normative, va effettuata entro 60' dall'inizio della prestazione, termine che potrebbe essere rivisto in modo da farlo coincidere con il momento di accettazione della "proposta" di lavoro da parte del lavoratore.

Il lavoro intermittente

Il lavoro intermittente è una forma di lavoro subordinato, introdotta dal legislatore nel 2003 e riconfermata dal D.Lgs. 81/2015, concepita allo scopo di avere a disposizione un modello contrattuale appropriato a favorire la regolazione di quelle prestazioni lavorative di natura subordinata fondate sulla necessità di soddisfare le esigenze produttive indotte dai picchi della domanda di beni e servizi. Il contratto definisce il quadro di riferimento che regola gli obblighi e i diritti delle parti, la prestazione lavorativa si svolge sullo schema dell'incontro della domanda e dell'offerta di lavoro in relazione all'esigenza produttiva del datore di lavoro ed alla disponibilità del lavoratore. Prima dell'inizio di ogni prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni non superiore a trenta giorni, il datore di lavoro comunica al competente Ispettorato del lavoro l'inizio e la durata della prestazione.

In considerazione dell'esigenza di prevenire fenomeni di abuso nell'utilizzo della predetta forma contrattuale, il legislatore rimette alla contrattazione collettiva la individuazione delle condizioni produttive legittimanti il ricorso al lavoro intermittente e, laddove la contrattazione non intervenga, valgono le regole fissate dal D.M. del 23 ottobre 2004[48]. Il ricorso al lavoro intermittente in violazione delle condizioni fissate dalla contrattazione collettiva ovvero, in mancanza, dalla normativa secondaria, determina che il rapporto di lavoro sia convertito *ex lege* in contratto subordinato a tempo pieno e indeterminato.

L'utilizzo del lavoro intermittente è ammesso, a prescindere dalle predette regole contrattuali nei casi in cui riguardi soggetti con meno di 24 anni di età, purché le relative prestazioni siano svolte entro il venticinquesimo anno, ovvero con più di 55 anni.

Sul piano formale, il lavoratore a chiamata gode delle stesse tutele previste per il lavoratore subordinato: trattamento pensionistico per invalidità, vecchiaia e superstiti, assicurazione economica e contribuzione figurativa contro le assenze per malattia ed infortunio, assicurazione di maternità, assicurazione contro la disoccupazione e assicurazione per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

Le peculiari caratteristiche di questa forma di lavoro rendono tuttavia piuttosto complesso l'accesso a prestazioni il cui assetto, sul piano normativo e applicativo, è congegnato sulla base dei modelli classici di svolgimento delle prestazioni di lavoro subordinato.

In particolare, assumendo a riferimento l'assicurazione contro le assenze dal lavoro per malattia – tutela che, sulla base delle ricerche effettuate dall'Istituto, risulta particolarmente sentita dai *rider* del *food delivery* – dobbiamo distinguere il lavoro intermittente con obbligo di risposta alla richiesta del datore di lavoro (e conseguente diritto alla percezione della indennità di disponibilità nei periodi di non lavoro) da quello instaurato senza il predetto obbligo.

Nel primo caso, il diritto alle prestazioni di malattia è garantito per tutto il periodo coperto dal contratto, anche nel corso delle fasi di non lavoro. L'importo della relativa indennità economica è calcolato in funzione del periodo in cui si colloca

48 - Sulla base del decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 23 ottobre 2004, è ammessa la stipulazione contratti di lavoro intermittente esclusivamente in relazione alle tipologie di lavoro indicate nella tabella allegata al R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657, che elenca 46 tipologie di lavoratori che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa e custodia alle quali non si applicano le norme generali in materia di durata massima dell'orario di lavoro. Fra queste, per la materia della presente trattazione, si segnalano i fattorini e il personale addetto ai trasporti di persone e merci.

l'assenza per malattia, tenendo conto della misura della remunerazione dovuta per l'attività lavorativa e dell'indennità di disponibilità.

Nel secondo caso, quello del lavoro a chiamata senza obbligo di adesione, la tutela per malattia spetta per un numero massimo di giorni pari a quelli lavorati nei 12 mesi precedenti l'inizio della malattia (con un minimo di 30 gg. e un massimo di 180 gg.). L'importo della relativa indennità economica è calcolato dividendo la retribuzione complessivamente percepita nei 12 mesi precedenti l'inizio della malattia per il numero delle giornate indennizzabili nell'anno (312 per qualifiche operaie, 360 per qualifiche impiegatizie).

Tuttavia, quando il lavoro intermittente è svolto senza obbligo di adesione (e diritto all'indennità di disponibilità) da parte del lavoratore, ogni prestazione lavorativa è considerata sul piano amministrativo "costitutiva" del rapporto di lavoro, per cui solo in caso di prestazioni a chiamata programmate nell'ambito di più giorni si determinano in concreto i presupposti per il diritto alla tutela previdenziale.[49] In altri termini, se il lavoratore viene chiamato per un solo giorno, lavora e si ammala il giorno dopo, non ha diritto all'indennità di malattia perché l'evento morboso insorge dopo la cessazione del rapporto di lavoro a tempo determinato; se viene chiamato per un solo giorno e non lavora perché si ammala il giorno stesso, è da ritenere che non spetti ugualmente l'indennità di malattia in quanto ai fini dell'insorgenza del rapporto assicurativo è necessario l'inizio effettivo dell'attività lavorativa.

L'indennità per il congedo di maternità è invece corrisposta per tutta la durata dell'evento, entro i limiti applicabili alle altre forme di lavoro subordinato, purché lo stesso abbia inizio durante il periodo di svolgimento dell'attività lavorativa ovvero entro 60 gg. dall'ultimo giorno di lavoro.

Sul piano generale, lo svolgimento di prestazioni lavorative sulla base del contratto intermittente – che costituisce a tutti gli effetti di legge una forma di lavoro subordinato – dà diritto, in caso di disoccupazione involontaria, alle prestazioni economiche che tutelano il lavoratore nel corso dello stato di disoccupazione di cui alla nuova assicurazione sociale per l'impiego (NASpI), così come riformata dalle norme del *Jobs Act* (D.Lgs. 22/2015). Oltre allo stato di disoccupazione involontaria, i requisiti per il diritto alla NASpI sono:

a) 13 settimane di contribuzione nei quattro anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione (cessazione del rapporto di lavoro). La settimana di contribuzione è considerata utile ai fini assicurativi purché nell'arco della settimana il lavoratore abbia percepito una retribuzione non inferiore ai vigenti minimali di legge, pari per il 2018 a 202,97 euro. In presenza di compensi la cui misura non consente il conseguimento del minimale settimanale di legge, tutti i valori retributivi del periodo di riferimento

49 - "Il vincolo contrattuale per il lavoratore sembra sorgere solo al momento della risposta (facoltativa) alla chiamata del datore di lavoro. La risposta suddetta ha, quindi, efficacia costitutiva del rapporto contrattuale: fino a quel momento non vi è alcun obbligo di disponibilità in capo al lavoratore, cui pertanto non spetta né l'indennità di disponibilità, né alcun diritto alla prestazioni di malattia e maternità" I rapporti contrattuali in tal modo di volta in volta instaurati devono considerarsi come rapporti a tempo determinato, con conseguente applicazione dei relativi limiti di indennizzabilità ordinariamente previsti per le prestazioni di malattia (il diritto all'indennità si estingue al momento della cessazione dell'attività lavorativa).", circ. Inps 13 marzo 2006, n. 41.

vengono sommati, ricalcolando il numero delle settimane utili sulla base del minimale medesimo;

b) 30 gg. di effettivo lavoro nei dodici mesi che precedono lo stato di disoccupazione (cessazione del rapporto di lavoro).

Considerate le caratteristiche di svolgimento delle prestazioni in molti settori della *gig economy* che abbiamo osservato nelle precedenti sezioni di questo capitolo, con particolare riguardo alla remunerazione che, nel mese, è pari in media a poco meno di 350 euro mensili, l'accesso alle prestazioni NASpI da parte dei lavoratori della *gig economy* risulta nei fatti limitato a poche figure, quelle che lavorano con maggiore assiduità e continuità.

Se tuttavia si prescindesse dall'attuale regolamentazione delle tutele previdenziali, non v'è dubbio che proprio sulla base delle caratteristiche di svolgimento delle prestazioni lavorative basate sulle *labour platform*, il contratto intermittente potrebbe costituire lo strumento contrattuale maggiormente adeguato a regolarne lo svolgimento. Ciò in quanto, pur mantenendo l'assetto giuridico del lavoro subordinato, presenta gli elementi di elasticità idonei a consentire, alle imprese, il soddisfacimento di esigenze produttive nei picchi di attività, ed ai lavoratori, la modulazione della offerta di lavoro in funzione degli obiettivi di conciliazione dell'attività lavorativa con le esigenze e gli interessi personali.

Abbiamo tuttavia visto come detta forma contrattuale, ancorché risulti fornita di strumenti di welfare migliori rispetto a quelli contemplati dal contratto di collaborazione continuativa, per le peculiarità delle attività lavorative di molti settori della *gig economy*, necessiti di interventi normativi preordinati a rafforzare l'effettività delle tutele previdenziali, con particolare riguardo alla revisione delle modalità di valutazione delle condizioni di acceso alla tutela delle assenze per malattia ed infortunio, nonché alla modifica dei requisiti di accesso alle prestazioni NASpI.

Allo stato, l'applicazione del lavoro intermittente alle attività basate sulle *labour platform* è fortemente limitata in ragione delle restrizioni adottate dai contratti collettivi di lavoro, che, nella maggior parte dei casi, ne hanno vietato l'utilizzo. Un'apertura all'introduzione del lavoro intermittente, che potrebbe risultare utile anche ai lavoretti della *gig economy,* viene dal recente rinnovo del CCNL della logistica e del trasporto,[50] con il quale le Organizzazioni di rappresentanza dei lavoratori e dei datori di lavoro, da un lato, hanno abolito il divieto di utilizzo del lavoro a chiamata nel settore, impegnandosi anche ad affrontare "il tema della possibilità di accesso alla Naspi in caso di interruzione del rapporto di lavoro a chiamata", e, dall'altro, hanno convenuto di adottare una specifica regolamentazione per la disciplina delle attività di distribuzione delle merci con cicli, ciclomotori, motocicli, natanti e imbarcazioni.

La regolazione contrattuale del ricorso al lavoro intermittente può contribuire a

50 - CCNL logistica, trasporto merci e spedizione 3 dicembre 2017 (OO.DD.: AITE, AITI, ASSOESPRESSI, ASSOLOGISTICA, FEDESPEDI, FEDIT, FISI, TRASPORTOUNITO FIAP, ANITA, FAI, ASSOTIR, Federtraslochi, Federlogistica, FIAP, UNITAI, CNA-FITA, Confartigianato trasporti, SNA-Casartigiani, CLAAI; OO.SS.: FILT-CGIL, FIT-CISL, Uiltrasporti).

rafforzare i livelli di effettività delle tutele previdenziali[51]. L'introduzione di modelli contrattuali attraverso i quali prevedere l'obbligo di adesione alla chiamata e, correlativamente, l'indennità di disponibilità favorisce la continuità della tutela in caso di malattia (indennità economica e contribuzione figurativa) anche nei periodi di disponibilità. Analogamente, risulterebbe rafforzata anche l'effettività della tutela in caso di assenza per maternità. Ovviamente, si tratterebbe di un modello valido esclusivamente per i lavoratori disponibili a svolgere l'attività lavorativa sulla base di condizioni minime di continuità e regolarità, fermo restando che, attraverso la contrattazione collettiva, le parti potrebbero stabilire che il diritto alla indennità di disponibilità sia preservato anche in presenza di prefissato tetto di mancate adesioni all'offerta di lavoro, in un arco temporale definito.

Anche in questo caso, come per il CPO, allo scopo di favorire la semplificazione degli adempimenti da parte delle imprese, le attuali previsioni in materia di comunicazione delle prestazioni lavorative possono essere opportunamente rivisitate in modo di favorire l'interoperabilità fra le comunicazioni obbligatorie ai centri per l'impiego e la piattaforma telematica dell'impresa. Si pensi, ad esempio, alla comunicazione di svolgimento della prestazione, che sulla base delle vigenti previsioni normative, va effettuata entro il giorno precedente l'inizio della prestazione, termine che potrebbe essere rivisto in modo da farlo coincidere con il momento di accettazione della "proposta" di lavoro da parte del lavoratore.

CONCLUSIONI

Le nuove tecnologie stanno trasformando parti del mercato del lavoro, ponendo inevitabilmente nuovi problemi alla regolamentazione, che finora ha risposto cercando di applicare gli strumenti esistenti. In questo capitolo si è cercato di dare un contributo lungo numerose direttrici di analisi e di proposta. Da una panoramica del lavoro autonomo in Europa e nei dati amministrativi dell'Istituto, emerge un chiaro cambiamento strutturale: alla diminuzione del lavoro autonomo nei settori della manifattura e delle costruzioni ha corrisposto un aumento nella sanità e nelle attività professionali.

Si è quindi considerato il fenomeno emergente del lavoro su piattaforma e della *gig economy*, di cui sono state ripercorse le origini, proponendone una definizione/classificazione in tre grandi categorie: lavoro on-demand tramite app; *crowdwork; asset rental*.

La prima delle tre categorie è stata approfonditamente analizzata in una delle sue componenti, la consegna di cibo a domicilio. L'identikit del rider tipo che emerge è quello di uno studente, che apprezza la flessibilità di questo tipo di lavoro, e che decide di avere una fonte di reddito temporanea per uno scopo contingente. Inoltre, tutte e tre le categorie sono state ricercate nei dati amministrativi dell'Inps, in

51 - Secondo alcuni autori, il rafforzamento delle tutele previdenziali potrebbe essere ottenuto anche attraverso il lavoro somministrato, con eventuali adeguamenti normativi. Si veda: "I primi 20 anni del lavoro in somministrazione in Italia" S. Sacchi, T. Treu, Rapporto ASSOSOM 2017.

maniera euristica, verificando che molte piattaforme o non hanno lavoratori tenuti a versare i contributi all'Inps o non hanno lavoratori tout court, confermando che a oggi la tracciabilità di questi nuovi fenomeni è largamente incompleta, ed è questa una delle future direzioni di ricerca e approfondimento.

Altro importante contributo del capitolo riguarda la prima stima dei lavoratori della *gig economy* in Italia, grazie ad una indagine svolta dalla Fondazione Debenedetti, nella quale l'Inps ha collaborato da un punto di vista scientifico-istituzionale visto l'interesse per il tema delle tutele.

L'indagine fornisce una stima della quota lavoratori che svolgono attività nella *gig economy* come unico lavoro nella settimana di riferimento, in una forchetta che va dallo 0,37% allo 0,47%, come incidenza sulla popolazione in età 18-64. In termini assoluti si tratta di 137-175mila individui. Considerando invece anche coloro che svolgono attività nella *gig economy* come secondo lavoro, si arriva a un intervallo in termini percentuali di 1,59-2,03%, che equivale in termini assoluti a 589-753mila individui. Sui lavoratori della *gig economy* dell'indagine è stata condotta un'approfondita analisi statistica per delinearne le caratteristiche individuali e lavorative: ore lavorate, salario medio, durata dell'attività, livello di soddisfazione, conoscenza delle tutele previdenziali legate alla tipologia contrattuale, redditi individuali e familiari.

Emerge chiaramente una polarizzazione all'interno dei lavoratori gig. Da un lato, la maggior parte lavora un numero limitato di ore, con salari orari e mensili di modesta entità, mostrando alti livelli di soddisfazione dell'attività svolta. Dall'altro, emerge anche la presenza di individui adulti, che lavorano da tempo nella *gig economy,* e che potendo scegliere preferirebbero altre tipologie lavorative.

Nell'ultima parte del capitolo si sono analizzate le tipologie contrattuali che più di altre presentano caratteristiche compatibili con i lavori della *gig economy* (e infatti alcune sono da anni utilizzate, per esempio nel *food delivery*):

1. il lavoro autonomo occasionale;
2. la collaborazione coordinata e continuativa e la collaborazione organizzata dal committente;
3. il contratto di prestazione occasionale;
4. il lavoro intermittente.

Allo stato attuale, la prima sembra appropriata solo in particolari condizioni previste dalla normativa, mentre la seconda appare quella più immediatamente utilizzabile, anche migliorabile con alcuni singoli interventi normativi discussi nel capitolo. Ipotizzando invece dei correttivi alla "operatività" del contratto di prestazione occasionale e del lavoro intermittente, sia la terza tipologia che la quarta presenterebbero numerosi elementi a favore dell'utilizzo. Il contratto di prestazione occasionale perché potrebbe aversi un "dialogo" tra la piattaforma dell'Inps e quelle delle società della *gig economy,* il lavoro intermittente per l'indubbia maggiore tutela del lavoro dipendente. In entrambi i casi servirebbero correttivi che rendano temporalmente compatibili il lavoro su richiesta tramite piattaforma con le caratteristiche operative di queste due tipologie.

PARTE III

GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI

INTRODUZIONE 136

IL SOSTEGNO AL REDDITO IN CASO DI DISOCCUPAZIONE PER CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO 138
- Un quadro di sintesi sui trattamenti di sostegno al reddito in caso di disoccupazione 138
- Il sussidio al reddito e le politiche attive del lavoro: classificazione dei gruppi di percettori Naspi in base alla durata effettiva e assegno di ricollocazione 146
- L'indennità di disoccupazione per i collaboratori della Gestione Separata 151
- Gli effetti della durata del sussidio di disoccupazione su tempi e qualità della rioccupazione 154

IL SOSTEGNO AL REDDITO IN CONTINUITÀ DI RAPPORTO DI LAVORO 162
- La sospensione del rapporto di lavoro e la Cassa Integrazione Guadagni 162
- I fondi di solidarietà 166
- Una valutazione degli effetti della cassa integrazione guadagni durante la grande recessione e dopo 170

INTRODUZIONE

Dopo anni di frequenti interventi di riordino degli ammortizzatori sociali e di graduale transizione verso nuovi equilibri, nel 2017 si osserva una ridotta produzione legislativa ed un consolidamento dell'utilizzo degli strumenti adottati: la NASpI (Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego), la DIS-COLL (indennità di disoccupazione riservata ai collaboratori ed alle figure assimilate), la CIG (Cassa Integrazione Guadagni) ed i Fondi di Solidarietà (FS).

Il Capitolo è distinto in due sezioni, a seconda che si tratti degli interventi in caso di disoccupazione per interruzione del rapporto di lavoro (sussidio di disoccupazione per i dipendenti del settore non agricolo e DIS-COLL per collaboratori ed assimilati) o per sospensione del rapporto (CIG e FS).

Nella prima Sezione è dapprima valutata, insieme ai richiami normativi, l'evoluzione recente della composizione delle diverse forme di sussidio di disoccupazione succedutesi nel periodo 2012-2017: Sussidi di disoccupazione ordinaria, Indennità di Mobilità, Aspi e Mini Aspi, Naspi.

Per l'ultimo triennio sono poi analizzati i beneficiari in termini di prestazioni, durate potenziali ed effettive – con particolare riferimento ai diversi andamenti per età degli interessati – incidenza sul numero di dipendenti potenzialmente beneficiari, settori di attività, tipologie contrattuali.

Del principale strumento di intervento – la Naspi – viene poi effettuata una classificazione in base alla durata delle prestazioni allo scopo di approfondire dimensione e caratteristiche delle platee dell'Assegno di Ricollocazione gestito dall'Anpal, evoluzione dei voucher formativi o della dote lavoro in uso presso alcune regioni, finalizzato ad aiutare il disoccupato a ricollocarsi nel mondo del lavoro.

L'analisi descrittiva dei sussidi di disoccupazione si conclude con la DIS-COLL, riservata dal 2015 ai collaboratori e divenuta strutturale nel 2017, con estensione a figure assimilate.

Della DIS-COLL, in ragione della peculiarità del rapporto di lavoro collaborativo, vengono svolti due approfondimenti per coglierne la capacità di copertura, intesa sia in rapporto all'intera popolazione dei collaboratori, sia a quella più ristretta e specifica di coloro che interrompono il rapporto di lavoro e possono perciò essere considerati "disoccupati".

Viene poi effettuato un approfondimento statistico sul possibile effetto della durata del sussidio di disoccupazione su tempi e qualità della eventuale rioccupazione, a prescindere dal ruolo di sostegno al reddito durante il periodo di mancata percezione di reddito da lavoro.

Nella seconda sezione gli strumenti dedicati alla sospensione temporanea del rapporto di lavoro, totale o parziale, vengono esaminati principalmente con riferimento alla Cassa Integrazione Guadagni, nella sua evoluzione che ha visto il superamento della componente in deroga (pur con una prolungamento della transizione), il crescente ruolo dei contratti di solidarietà ed un rafforzamento

dei fondi di solidarietà, in un contesto assicurativo/solidaristico e di contrattazione teso ad ampliare la copertura della platea anche se con una riduzione delle durate massime e della entità media del sostegno.

Di questo contesto fa parte anche una differenziazione della contribuzione CIG straordinaria in base all'intensità dell'utilizzo.

Attraverso scomposizioni per tipologie di intervento, dimensione aziendale, età, area geografica, durata ed altri indicatori si approfondisce l'analisi degli esiti per comprendere meglio l'efficacia degli strumenti in relazione alla temporaneità delle crisi occupazionali o al loro sfociare in riduzioni dell'occupazione.

Con l'avvio di una lenta ma crescente ripresa economica, si osserva una riduzione di questa tipologia di intervento.

Vengono poi descritti nella loro evoluzione recente i fondi di solidarietà, nella loro natura di allargamento del sistema sostanzialmente obbligatorio, volti ad affiancare il primo "pilastro" CIG in costanza di rapporto di lavoro.

Anche questa sezione si conclude con un approfondimento statistico su taluni aspetti della CIG, in particolare del ruolo che potrebbe aver assunto nell'indirizzarsi alle aziende meno o più produttive, influendo per questa via sulla produttività complessiva del sistema.

Sono osservate anche le relazioni con la sopravvivenza delle imprese che ne fanno uso, le conseguenze occupazionali e quelle salariali di lavoratori posti in CIG Straordinaria rispetto a lavoratori licenziati.

IL SOSTEGNO AL REDDITO IN CASO DI DISOCCUPAZIONE PER CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

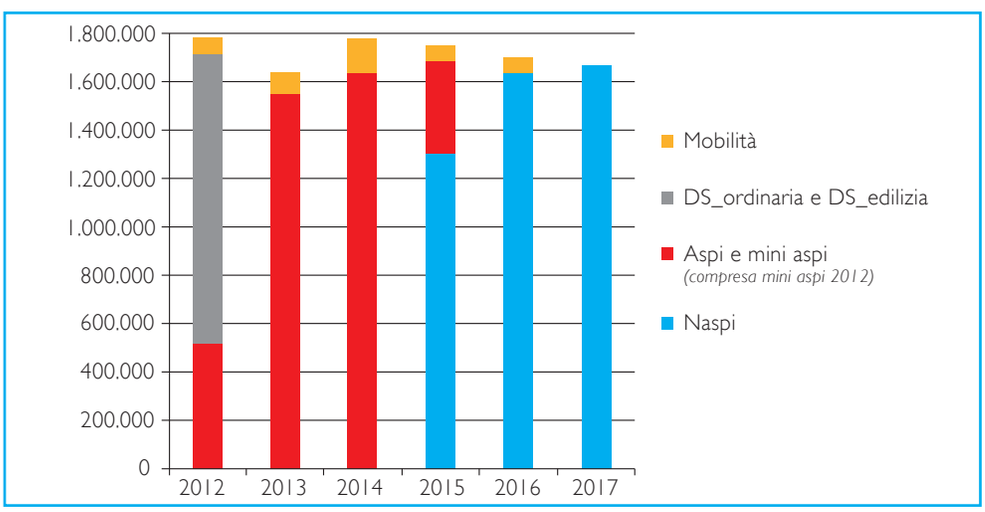
UN QUADRO DI SINTESI SUI TRATTAMENTI DI SOSTEGNO AL REDDITO IN CASO DI DISOCCUPAZIONE

Nel periodo compreso tra il 2012 e il 2017, come mostra la Figura 3.1, il numero di prestazioni di sostegno al reddito in caso di disoccupazione involontaria nel settore non agricolo si distribuiscono piuttosto uniformemente sui tre strumenti messi in campo consecutivamente dagli interventi normativi sul lavoro.[1] Dalla disoccupazione ordinaria all'Assicurazione Sociale per l'impiego - ASpI a cui si affiancano le due forme "leggere" di prestazione: la mini-ASpI 2012 e la mini-ASpI a regime, fino ad arrivare all'ultimo triennio 2015 – 2017 alla nuova NASpI che, nel 2017, fa registrare un totale di 1 milione e 673 mila trattamenti.

Sul versante dei licenziamenti collettivi occorsi nelle aziende del manifatturiero con oltre 15 addetti, l'indennità di mobilità tra il 2014 e il 2016 ha visto una forte contrazione, passando da poco più di 142 mila trattamenti -con anno di cessazione 2014- a meno di un terzo (41mila) nell'ultima annualità di applicazione (2016). A tale riduzione del numero di prestazioni si è associata anche la graduale riduzione della durata dell'indennità di mobilità ordinaria per gli iscritti in lista di mobilità dal 01/01/2015 al 31/12/2016, secondo quanto previsto dal c. 46 art. 2 della L. 28 giugno 2012, n. 92 e successive modificazioni.

Figura 3.1

TRATTAMENTI DI SOSTEGNO AL REDDITO PER DISOCCUPAZIONE PER ANNO DI CESSAZIONE DEL CONTRATTO DI LAVORO E TIPOLOGIA DI SOSTEGNO ANNI 2012-2017



1 - L'ASpI e la Mini-ASpI sono state introdotte dall'art. 2 della Legge 92/2012 quale istituti sostitutivi degli ammortizzatori precedentemente vigenti in materia di disoccupazione, ossia le indennità di disoccupazione ordinaria (a requisiti normali o ridotti) e, con un percorso più lungo, l'indennità di mobilità. Per adeguare progressivamente le procedure alle nuove regole, specie per i sostegni al reddito "a requisiti ridotti", nel 2012 è stato impostato un regime transitorio la c.d. "mini-ASpI 2012" (messaggio INPS n. 20774 del 17 dicembre 2012).ASpI e Mini-ASpI entrate in vigore il 1 gennaio 2013 sono state poi sostituite a partire dall'1 maggio 2015 dalla Nuova Assicurazione Sociale per l'impiego, introdotta con il D. Lgs. 22/2015 (Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati, in attuazione della legge 183/2014). Le nuove norme, infine, hanno confermato la chiusura dell'istituto della Mobilità ordinaria per il 31 dicembre 2016.

Nella Figura 3.1 si osserva una certa stabilità del numero complessivo di interventi nel periodo osservato, pur nella transizione tra diversi strumenti di intervento.

La nuova assicurazione sociale per l'impiego (NASpI)

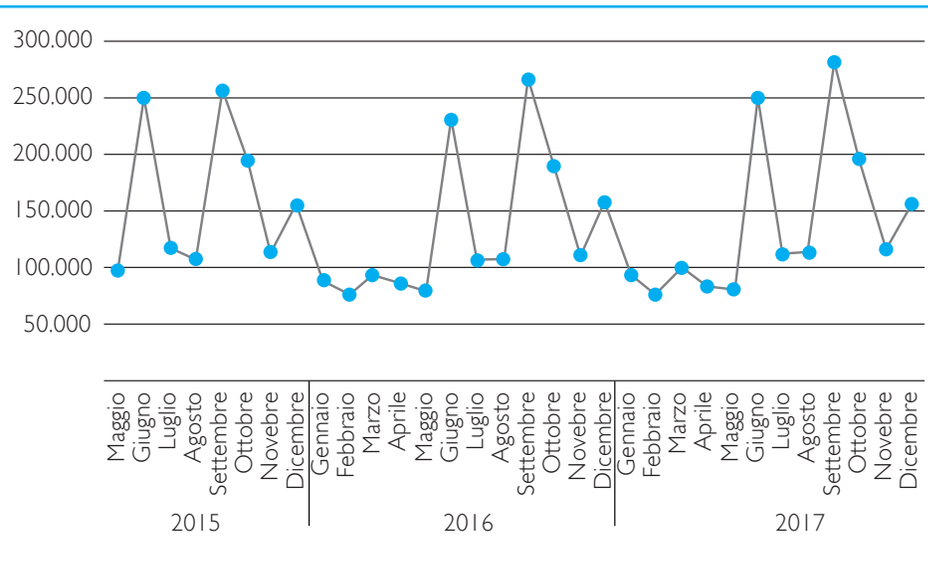
Dall'entrata in vigore della NASpI (introdotta con il D.Lgs. del 4 marzo 2015 n. 22 e operativa dal 1 maggio 2015) alla data di cessazione non successiva al 31 dicembre 2017 sono stati erogati 4.579.557 trattamenti, così distribuiti in base all'anno di cessazione del contratto di lavoro:

- 1.300.290 nel 2015 (dall'1 maggio 2015);
- 1.606.290 nel 2016;
- 1.672.977 nell'annualità 2017.

La distribuzione per mese dei nuovi ingressi in NASpI (Figura 3.2) per anno e mese di cessazione del contratto di lavoro mette in mostra come nel mese di "giugno" e nel bimestre "settembre-ottobre" si concentri il maggior numero di nuovi trattamenti rispetto agli altri periodi dell'anno (con un arco temporale medio tra data di cessazione del contratto di lavoro e inizio del trattamento NASpI di circa 15 gg)[2].

Figura 3.2

NUOVI INGRESSI IN TRATTAMENTO NASPI PER ANNO E MESE DI CESSAZIONE DEL CONTRATTO DI LAVORO. *(maggio 2015 - dicembre 2017)*



L'andamento ciclico dei nuovi ingressi in trattamento dipende prevalentemente dall'alto numero di docenti precari della scuola pubblica (periodo estivo) e di

2 - Si ricorda che il numero di trattamenti attivi per mese è pressoché coincidente con il numero di percettori mensili.

lavoratori e lavoratrici del settore turistico (periodo autunnale). La stagionalità delle cessazioni involontarie che, in virtù dei requisiti contributivi e lavorativi, determinano l'attivazione del sussidio al reddito non è una dinamica nuova. Aumentando il periodo osservato, infatti, si può riscontrare la periodicità costante nel tempo dell'andamento ciclico dei nuovi ingressi in trattamento per disoccupazione.

A tale proposito, è molto probabile che la diminuzione del picco estivo (giugno) dei nuovi ingressi in NASpI tra il 2015 e il 2016 (-19mila trattamenti) sia connessa agli effetti delle procedure di immissione in ruolo dei primi contingenti di docenti precari stabilizzati.[3] Nel passaggio all'annualità successiva, tali effetti vengono quasi completamente azzerati (+15mila trattamenti nel 2017 rispetto al 2016) per il coinvolgimento di nuovi docenti precari.

In termini generali l'analisi per genere e per fasce d'età mette in risalto una lieve maggioranza di trattamenti rivolti alle donne connesso con il carattere prevalentemente femminile, soprattutto di età media, che connota i trattamenti concentrati nel mese di giugno, rivolti ai docenti precari della scuola pubblica.

L'età media dei percettori di NASpI è di poco superiore ai 35 anni e le fasce d'età con il più alto numero di trattamenti sono quelle comprese tra i 30 e i 44 anni (Tavola 3.1).

Tavola 3.1

NUMERO DI TRATTAMENTI NASPI E DURATE MEDIE *(in mesi)*, PER ANNO DI CESSAZIONE DEL CONTRATTO DI LAVORO E PER CLASSI D'ETÀ. ANNI 2015-2017

Classi di età	Numero prestazioni	durata media potenziale	durata media effettiva	Numero prestazioni	durata media potenziale	Numero prestazioni	durata media potenziale
	2015			2016		2017	
fino a 24 anni	116.127	6,2	5,1	146.588	6,0	156.958	5,7
da 25 a 29	170.271	9,0	6,8	216.324	9,0	223.172	8,7
da 30 a 34	185.202	10,4	7,3	226.981	10,2	228.566	10,0
da 35 a 39	194.478	11,1	7,4	226.001	10,7	228.205	10,4
da 40 a 44	190.042	11,2	7,5	222.488	10,8	226.940	10,4
da 45 a 49	169.002	11,1	7,7	201.893	10,8	209.240	10,5
da 50 a 54	134.987	11,6	8,2	169.297	11,1	180.650	10,7
oltre 54	140.181	12,5	9,2	196.718	12,1	219.246	11,7
Totale	**1.300.290**	**10,5**	**7,4**	**1.606.290**	**10,2**	**1.672.977**	**9,9**

Le età dei più giovani (fino a 24 anni e da 25 a 29 anni) risultano correlate col numero dei trattamenti rivolti ai disoccupati stagionali (cessazioni concentrate nel mese di settembre) provenienti dal settore delle "ricezione turistica" (alberghi, bar, ristoranti e campeggi).

3 - Dai dati messi a disposizione dal MIUR a tutte le scuole secondarie superiori italiane ai fini della predisposizione dei Rapporti annuali di Auto Valutazione (RAV), emerge una riduzione su base nazionale di circa 20mila docenti con contratto a TD dall'anno scolastico 2014-2015 a quello 2015-2016.

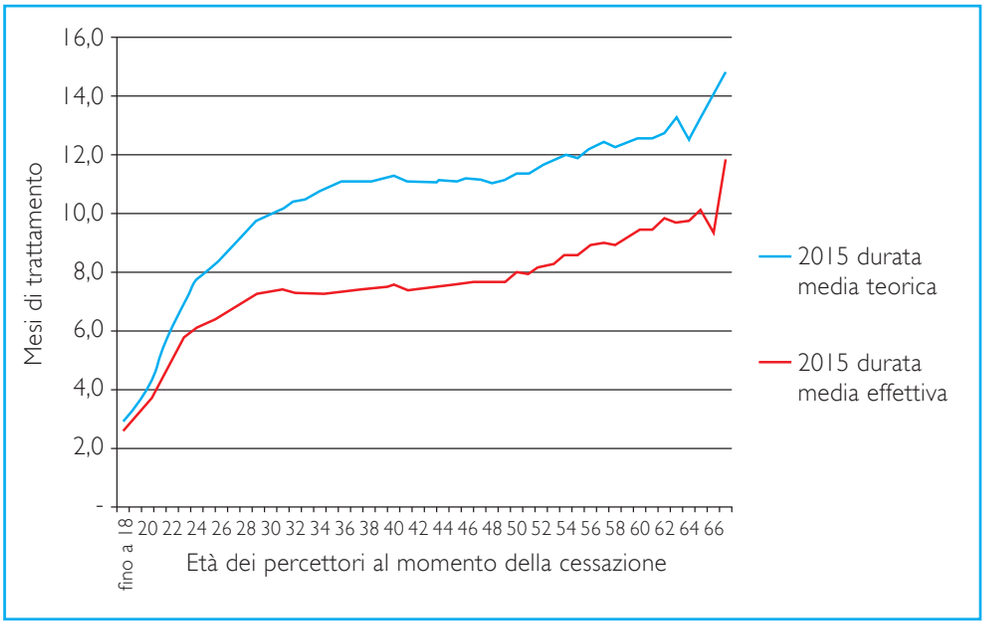
Le durate medie teoriche, o potenziali, cioè la media delle durate massime riconosciute ai disoccupati richiedenti in base ai requisiti lavorativi e contributivi presentati all'atto della domanda di accesso alla prestazione, variano in modo significativo in base all'età del disoccupato. Dalle durate medie potenziali intorno ai 6 mesi per i più giovani (fino a 24 anni) e di circa 9 mesi per la classe d'età 25 - 29 anni si arriva a durate attorno ai 12 mesi di trattamento per le classi d'età più elevate.

Sempre nella Tavola 3.1, per l'annualità 2015, è riportata anche la durata media effettiva del trattamento. Quest'ultima, soprattutto per effetto delle interruzioni del sostegno al reddito riconosciuto a causa dei reinserimenti lavorativi (con contratto di lavoro di almeno 6 mesi di durata) riguardanti una quota di percettori, risulta inferiore alla media della durata teorica per un periodo di tempo compreso tra 1 e 3 mesi in relazione alla classe d'età dei percettori di NASpI.

Nella Figura 3.3 è rappresentato l'andamento delle durate medie teoriche ed effettive dei trattamenti rivolti ai disoccupati involontari cessati nel 2015, per i quali si dispone di un numero di mesi sufficiente ad osservare le durate effettive. Tale rappresentazione mette in evidenza quanto sottolineato in precedenza aggiungendo un maggiore dettaglio circa la relazione tra l'età e la rioccupabilità degli individui trattati.

Figura 3.3

DURATA MEDIA POTENZIALE ED EFFETTIVA *(in mesi)* DEI TRATTAMENTI DI NASPI RELATIVI AI CESSATI 2015, PER ETÀ DEI PERCETTORI AL MOMENTO DELLA CESSAZIONE

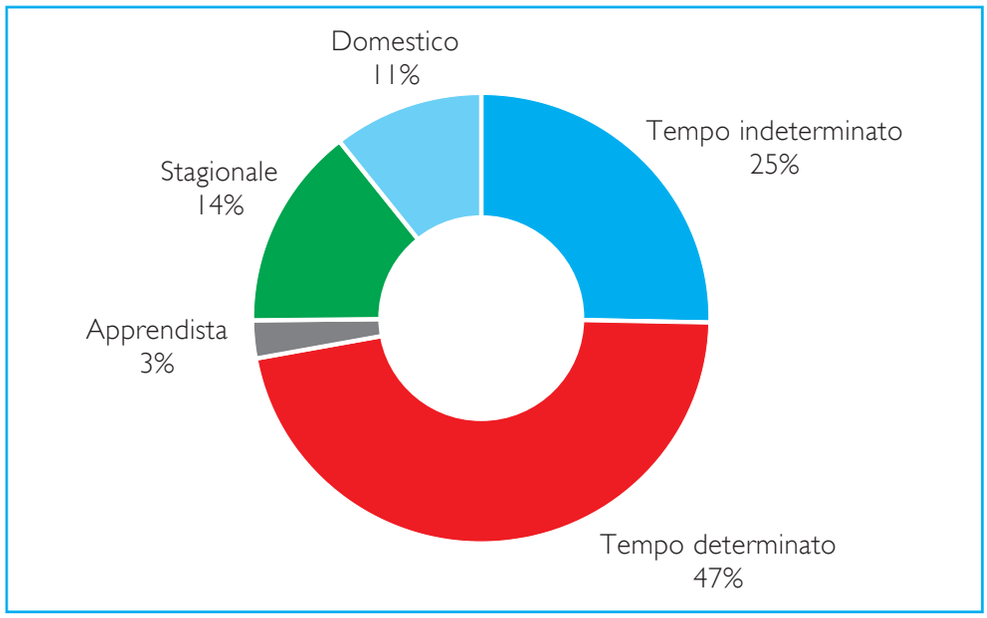


La rioccupabilità dei disoccupati, peraltro, dipende da un insieme di fattori che fanno riferimento ai livelli d'istruzione, alla condizione familiare, al contesto socio economico in cui vivono e all'esperienza professionale pregressa[4]; fattori che l'Istituto nei prossimi mesi, attraverso il Programma VisitInps, intende indagare e approfondire.

Quasi la metà dei trattamenti (il 47% del totale delle NASpI attivate, pari a 2.144.039 trattamenti) ha coinvolto o sta coinvolgendo lavoratori e lavoratrici che hanno cessato un lavoro regolato da contratto a tempo determinato, come mostra la Figura 3.4 seguente; il 25% dei disoccupati involontari trattati (pari a 1.159.140 trattamenti), alla scadenza del contratto di lavoro a tempo determinato non ha potuto beneficiare di un rinnovo o di una trasformazione dello stesso. Come abbiamo già accennato questa sottopopolazione presenta al suo interno una quota significativa di lavoratori e, soprattutto, lavoratrici precarie del comparto della scuola pubblica (in particolare della scuola secondaria superiore), insieme a percettori provenienti da un'esperienza di lavoro svolto per conto delle agenzie di somministrazione.

Figura 3.4

TRATTAMENTI NASPI PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE DELL'ULTIMO LAVORO SVOLTO. CESSAZIONI ANNI 2015, 2016 E 2017



Il 14% dei trattamenti (665.667), invece, riguarda i lavoratori stagionali provenienti dal settore turistico, mentre l'11% (486.256) ha coinvolto disoccupate con cessazione del contratto di lavoro domestico (nel 90% dei casi donne di cittadinanza non italiana)[5]. Infine, è pari al 3% (124.455 trattamenti) la quota di NASpI provenienti da un contratto di apprendistato.

4 - Cfr. Barnes S.A., Wright S., Irving P., Deganis I., (2015);), Identification of latest trends and current developments. in methods to profile jobseekers in European public employment services : final report. Brussels: Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, European Commission.

5 - Romania, Ucraina, Albania, Moldavia e Filippine le nazionalità più frequenti, con una età media fortemente concentrata sulle classi d'età superiori ai 40 anni.

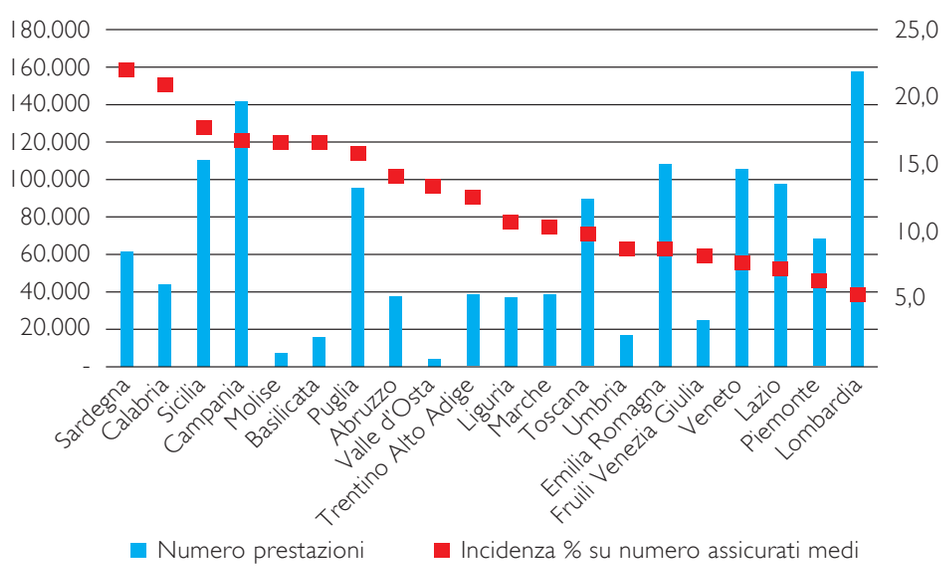
Dal punto di vista geografico più della metà del totale NASpI avviati si concentra in 6 regioni (in ordine, Lombardia, Campania, Sicilia, Emilia Romagna, Veneto e Lazio) e ciò vale sia in termini assoluti che in termini di "media dei trattamenti attivi mensilmente per regione". In quest'ultimo caso il Lazio "scala" qualche posizione mettendo in evidenza la presenza di un numero maggiore di percettori con più di 1 trattamento.

In termini generali, infatti, si deve tener presente che nei primi due anni e mezzo di applicazione della NASpI, circa l'80% dei percettori ha usufruito di un solo trattamento, mentre il 19% del totale –per effetto principalmente della stagionalità determinata dalle dinamiche occupazionali del settore della "Ricezione turistica" e della "Pubblica istruzione"- ha maturato i requisiti per un secondo trattamento di NASpI. Il rimanente 1% dei percettori ha una "storia di episodi lavorativi" ancora più complessa.

Di nuovo su base regionale, la Figura 3.5 intende offrire una rappresentazione, nell'annualità 2017, dell'incidenza media annuale della Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego sul numero di assicurati medi (la media dell'anno 2017 dei dipendenti nel settore privato e della scuola pubblica).

Figura 3.5

TRATTAMENTI NASPI CESSAZIONI 2017 - INCIDENZA SU NUMERO ASSICURATI MEDI. ANNO 2017



L'incidenza della NASpI è decisamente più alta nelle regioni meridionali, ove il rapporto percentuale tra percettori e assicurati raggiunge il 15%, arrivando a superare il 20% per Sardegna e Calabria. Esclusa la Campania, le regioni con il numero di trattamenti più alti sono, in realtà, quelle che, in termini relativi, hanno un'incidenza della NASpI più bassa.

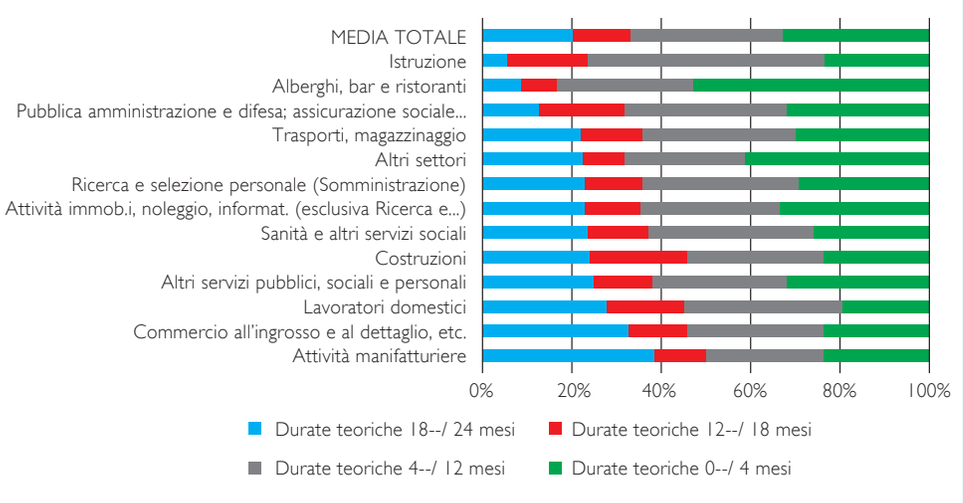
I disoccupati e le disoccupate che hanno beneficiato o stanno beneficiando di almeno un trattamento NASpI hanno svolto l'attività lavorativa precedente la disoccupazione in quattro settori economici che, complessivamente, riguardano il 60% dei trattamenti totali di NASpI: "Alberghi, bar e ristoranti"; "Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, altre attività imprenditoriali e professionali" ed in particolare lavoratori somministrati; "Istruzione", con una presenza femminile di 8 su 10; "Attività manifatturiere".

Il settore del "Commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di auto, moto e di beni personali e per la casa" e delle "Costruzioni" registrano rispettivamente il 10,1% e il 9,3% del totale dei trattamenti di NASpI. Al di sotto del 6% si posizionano gli altri settori di provenienza dei trattati.

Naturalmente la numerosità dei trattamenti non esplicita il reale "peso specifico" delle diverse categorie di percettori di NASpI. Il grafico che segue (Figura 3.6), infatti, propone una distribuzione dei trattamenti per gruppi economici riclassificati e per classi di durata teorica del trattamento[6].

Figura 3.6

DISTRIBUZIONE % DEI TRATTAMENTI DI NASPI PER GRUPPI ATECO RICODIFICATI E CLASSI DI DURATA TEORICA DEL TRATTAMENTO



6 - Come vedremo nel paragrafo successivo, le durate medie effettive possono essere calcolate solo sui trattamenti conclusi.

Trattamenti dalla durata più consistente riguardano soprattutto i disoccupati involontari provenienti dal settore Manifatturiero, del Commercio e le Lavoratrici domestiche (rispettivamente il 50,8%, il 46,5% e il 45,5% con durate riconosciute superiori ai 12 mesi).

Di contro, trattamenti molto brevi connotano le prestazioni di sostegno al reddito rivolte ai disoccupati involontari provenienti dal settore turistico (l'86% dei casi con meno di 12 mesi, con una punta del 52% di trattamenti non superiori ai 4 mesi), dalla scuola pubblica (poco più del 76% con trattamenti inferiori a 12 mesi).

Le prestazioni rivolte ai lavoratori provenienti dal comparto edile e quelle rivolte ai lavoratori che hanno visto la cessazione di un contratto di somministrazione mostrano una distribuzione molto simile alla media totale delle durate riportate in classi. Ciò appare coerente con la compresenza, in questi casi, di disoccupati involontari con età (e bagagli di esperienze lavorative) molto difformi, così come ambiti lavorativi di somministrazione diversi (dal manifatturiero al commercio).

Ma l'analisi della reale durata dei trattamenti impone ulteriori approfondimenti, affrontati nel paragrafo successivo sulla platea potenziale dell'Assegno di Ricollocazione.

L'analisi della durata effettiva dei trattamenti deve tener conto che la NASpI, in misura maggiore rispetto alle precedenti forme di sussidio al reddito in caso di disoccupazione, prevede alcuni importanti elementi di carattere gestionale connessi sia agli eventi lavorativi che possono intervenire durante il periodo di trattamento, sia all'applicazione del principio di condizionalità che caratterizza in modo crescente norme e prassi di gestione delle prestazioni di sostegno al reddito in caso di disoccupazione.

Nella Tavola 3.2 si riporta una sintesi schematica di tali importanti elementi.

Tavola 3.2

ASPETTI AMMINISTRATIVI FONDAMENTALI PER LA GESTIONE DEI TRATTAMENTI DI NASPI[7]

INTERRUZIONE NASpI

Come già previsto in precedenza per l'ASpI, l'indennità si perde nelle seguenti ipotesi:

- inizio d'attività lavorativa in forma autonoma o d'impresa non comunicata all'Inps;
- raggiungimento dei requisiti per la pensione;
- rioccupazione con contratto di lavoro subordinato superiore a 6 mesi, se il reddito annuo è sopra la soglia di 8.145 Euro;
- percezione di reddito da lavoro autonomo per una cifra superiore a 4.800 Euro in un anno;
- percezione di reddito da lavoro occasionale accessorio (buoni lavoro o voucher) per un ammontare superiore a 3.000 Euro in un anno;
- rifiuto di partecipare, senza giustificato motivo, ad un'iniziativa di politica attiva del lavoro (programma di formazione, tirocinio, etc.), o partecipazione non regolare;
- mancata accettazione di un'offerta di lavoro adeguata (il cui livello retributivo sia superiore almeno del 20% all'importo lordo della NASpI);
- acquisizione del diritto all'assegno ordinario d'invalidità.

7 - Le Circolari INPS n.94/2015 e la successiva n.142/2015 hanno fornito le istruzioni operative per accedere al beneficio. Da ultimo con la Circolare n.194/2015, l'Istituto ha chiarito alcuni aspetti legati alla fruizione della NASpI rispetto alle novità introdotte dai Decreti Legislativi 148/2015 e 150/2015.

RIDUZIONE NASpI

La disoccupazione NASpI è ridotta nei seguenti casi:

- nuovo rapporto subordinato a tempo indeterminato o della durata maggiore di 6 mesi, ma con reddito inferiore alla soglia di esenzione: in tale ipotesi la NASpI viene mantenuta, ma ridotta dell'80% del reddito conseguito col nuovo impiego;
- nuovo reddito derivante da lavoro autonomo o d'impresa, entro 4.800 euro annui: anche in questo caso, l'assegno è ridotto dell'80% delle entrate presunte;
- mancata presentazione, senza giustificato motivo, agli appuntamenti stabiliti con l'operatore del CPI.

SOSPENSIONE NASpI

L'indennità NASpI è sospesa d'ufficio dall'Inps nell' ipotesi in cui vi sia un nuovo rapporto di lavoro subordinato della durata minore di 6 mesi, con reddito annuo sopra la soglia di esenzione Irpef (8.145 Euro): in tale caso, l'indennità è sospesa per tutta la durata del rapporto, e continuerà a decorrere soltanto dopo la cessazione.

IL SUSSIDIO AL REDDITO E LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO: CLASSIFICAZIONE DEI GRUPPI DI PERCETTORI NASPI IN BASE ALLA DURATA EFFETTIVA E ASSEGNO DI RICOLLOCAZIONE

L'Assegno di Ricollocazione (AdR) introdotto con gli articoli 23 e 24 del D. Lgs. 14 settembre 2015, n. 150 è uno strumento (quale evoluzione dei voucher formativi o della dote lavoro già in uso presso diverse amministrazioni regionali, titolari degli interventi di politica attiva del lavoro) che aiuta la persona disoccupata a migliorare le possibilità di trovare la propria ricollocazione nel mondo del lavoro. L'Assegno è destinato a chi percepisce l'indennità di disoccupazione NASpI da almeno quattro mesi e consiste in un importo finanziario da utilizzare presso i soggetti che forniscono servizi di assistenza alla ricerca di lavoro (centri pubblici per l'impiego o altri soggetti accreditati).

Serve a potenziare le attività di supporto e fornire un servizio personalizzato agli utenti. L'importo dell'assegno spetta non direttamente alla persona disoccupata, ma al soggetto che ha fornito il servizio di assistenza alla ricollocazione e solo se la persona disoccupata, titolare dell'assegno, trova lavoro (con contratto a tempo indeterminato, compreso l'apprendistato e il tempo determinato, maggiore o uguale a 6 mesi). L'importo varia da un minimo di 250 euro ad un massimo di 5.000 euro, a seconda della stima del grado di difficoltà della ricollocazione (profilo di occupabilità) della persona disoccupata.

Al fine di analizzare le platee potenziali dell'AdR si è proceduto all'estrazione di tutti i trattamenti NASpI relativi (in termini di decorrenza) al periodo di 12 mesi compreso tra il 1 giugno 2015 al 31 maggio 2016: in altri termini, la somma dei nuovi ingressi riportati nella Figura 3.2 del paragrafo precedente). Tale coorte annuale di trattamenti è il nostro gruppo osservato[8].

8 - La coorte selezionata è pari al 35,5% del totale dei trattamenti NASpI avviati dalla sua entrata in vigore (1 maggio 2015) fino alla fine dell'anno 2017 (31 dicembre 2017). In termini di struttura anagrafica (sesso e classi di età) e di distribuzione geografica, le differenze tra la popolazione totale di trattamenti NASpI e il gruppo di trattamenti NASpI selezionato mostra differenze molto contenute (non superiori allo 0,4%).

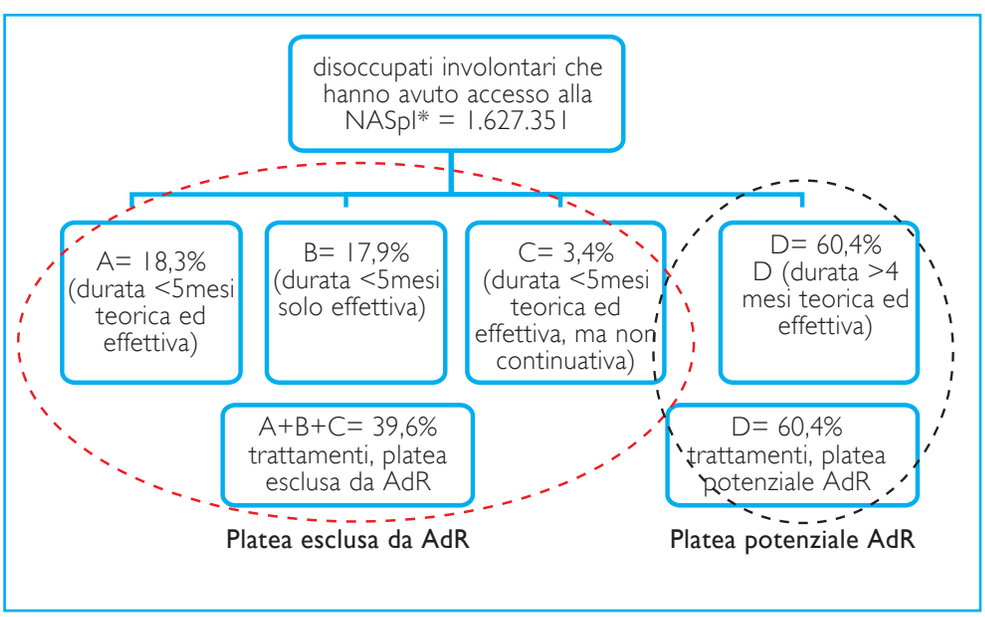
Il totale dei trattamenti NASpI osservato, pari a 1.627.351 (con decorrenza 1 giugno 2015 – 31 maggio 2016) analizzati in termini di durata teorica e di durata effettiva del trattamento si suddivide in 4 gruppi:

A = percettori che avevano fino a 4 mesi di NASpI e hanno concluso il trattamento nei quattro mesi	**A** (durata < 5 mesi teorica ed effettiva con trattamento continuativo)
B = percettori che avevano diritto a più di quattro mesi di NASpI, ma che, a causa di inserimento lavorativo stabile (o comunque superiore a 6 mesi) hanno avuto un'interruzione del trattamento entro la fine del quarto mese di trattamento NASpI	**B** (durata < 5 mesi solo effettiva)
C = percettori che avevano un trattamento NASpI non superiore a 4 mesi ma, a causa di una o più sospensioni del trattamento (per inserimento temporaneo inferiore ai 6 mesi) hanno superato solo temporalmente il periodo di 4 mesi (teoricamente di trattamento consecutivo)	**C** (durata < 5 mesi teorica ed effettiva sviluppata su un arco temporale superiore perché non continuativa)
D = percettori che avevano diritto a più di 4 mesi di NASPI e al quinto mese risultano essere ancora percettori	**D** (durata > di 4 teorica ed effettiva)

Il diagramma di flusso che segue (Figura 3.7) sintetizza questa informazione. Il gruppo invece dei destinatari effettivi di trattamento di sostegno al reddito tramite NASpI, in base alle durate teoriche ed effettive, si suddivide nei 4 gruppi illustrati sopra, che vanno a formare la platea degli esclusi e la platea dei potenziali titolari dell'AdR.

Figura 3.7

COORTE ANNUALE TRATTAMENTI NASPI E LORO SUDDIVISIONE IN BASE A: DURATE TEORICHE ED EFFETTIVE DEL TRATTAMENTO, PLATEA POTENZIALE DI POLITICA ATTIVA DEL LAVORO *(Assegno di Ricollocazione – AdR)*, PLATEA ESCLUSA



*Trattamenti NASpI con DT_decorrenza dall'1/6/2015 al 31/5/2016.

Il gruppo A (il 18,3% del totale) è un gruppo di disoccupati che non ha maturato sufficienti requisiti contributivi o lavorativi tali da determinare il diritto ad un sostegno al reddito di durata superiore ai 4 mesi. Per loro il trattamento si è avviato e concluso come previsto ed in modo continuativo nell'arco di un periodo di tempo non superiore ai 120 giorni. Il settore di provenienza del contratto di lavoro cessato fa riferimento al settore del Turismo (+10% rispetto alla distribuzione per settori dell'intero gruppo osservato) e in misura minore all'Istruzione (+5%). L'età media di questo gruppo è decisamente più bassa rispetto a quella dell'intera popolazione analizzata e la componente rappresentata dalla classe d'età fino a 24 anni raddoppia il suo peso passando dall'8,2% al 16,5%.

Il gruppo B (il 17,9% del totale), rappresenta quella sottopopolazione della platea più complessiva dei disoccupati involontari che ha avuto diritto ad un trattamento NASpI superiore ai 4 mesi ma che, nel corso del trattamento hanno avuto una nuova opportunità lavorativa che ha determinato l'interruzione del trattamento per perdita del requisito di disoccupazione. Il 52% del gruppo B aveva una durata prevista di sussidio al reddito per un periodo compreso tra 5 e 12 mesi, il 30,7% compresa tra 13 e 18 mesi e il rimanente 17,3% da 19 e 24 mesi.

Una parte di quest'ultimi, cioè una quota di percettori che avevano ottenuto un trattamento lungo, ha beneficiato dell'opportunità offerta dalle norme di anticipare in un'unica soluzione l'intero ammontare del sussidio (la cosiddetta NASpI anticipata). Infatti, il beneficiario dell'indennità NASpI che intende avviare un'attività di lavoro autonomo o un'impresa individuale o sottoscrivere una quota di capitale sociale di una cooperativa, può richiedere la liquidazione anticipata in un'unica soluzione dell'importo complessivo del trattamento economico riconosciuto[9]. In media, ogni anno in Italia sono circa il 6% i percettori che utilizzano questa opportunità, con una variabilità regionale abbastanza marcata che vede ai due estremi il Piemonte (11,7%) e la Campania (2,3%).

In termini generali, rispetto al mercato del lavoro, il gruppo B sembrerebbe somigliare ai disoccupati involontari "forti", capaci di ricollocarsi subito dopo aver perso il lavoro (entro 8 giorni), senza aver presentato la domanda di sussidio al reddito. Non è proprio così. C'è, infatti, da evidenziare che il gruppo B si caratterizza per la forte componente (quasi il 40%) di docenti precari della scuola, certamente impegnati nel precedente incarico di docenza per un periodo non breve.

Se analizziamo i caratteri di quella parte del gruppo B non proveniente dal mondo scolastico, mettendo a confronto la distribuzione dell'intero "campione" (A+B+C+D) con la sottopopolazione B, al netto del settore Istruzione, non emergono scostamenti sul piano anagrafico, eccetto una maggiore presenza di uomini o donne nelle classi centrali di età (dai 35 ai 49 anni). Differenze più marcate si riscontrano, invece, se si considerano il settore economico dell'azienda del lavoro svolto prima della disoccupazione sussidiata e l'area geografica di residenza del disoccupato sussidiato:

- "Alberghi, bar e ristoranti" - femmine e maschi residenti nelle aree del Nord Est Italia, specie il Trentino A.A. che nel settore ha lo stesso numero di trattamenti NASpI di Campania o Emilia (circa 30mila), ma nel gruppo B dei "forti" ne

9 - Cfr. art. 8, D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 22.

conteggia addirittura 15mila (a fronte dei 3mila per ciascuna delle altre due regioni);

- "Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni" - maschi residenti soprattutto nel Sud Italia;
- • "Sanità e altri servizi sociali" – in prevalenza femmine residenti sia nel Nord Est sia nel Nord Ovest del territorio nazionale.

Il gruppo C (il 3,4% del totale) è un gruppo molto particolare perché aveva maturato il diritto ad un trattamento di sostegno al reddito breve, non superiore ai 4 mesi. Diversamente dal gruppo A il trattamento di sostegno al reddito, per effetto di una o più sospensioni (per l'attivazione di un contratto di lavoro inferiore o uguale a 6 mesi), non è stato continuativo, ma è risultato distribuito su un arco temporale superiore ai 4 mesi.

La durata complessiva, comprensiva cioè anche dei periodi di sospensione, si distribuisce abbastanza uniformemente all'interno della classi di durata, che vanno da 5 a 12 mesi, da 13 a 18 mesi e da 19 a 24 mesi, con la presenza di un gruppo significativo di trattamenti ancora attivi alla data di estrazione dei dati (marzo 2017) benché avviati tra la seconda metà del 2015 e la prima metà del 2016. Si può ragionevolmente supporre che si tratti di lavoratori coinvolti in eventi di cessazione-attivazione di contratti di lavoro molto frequenti.

Si deve rammentare, infatti che sul totale delle attivazioni a tempo determinato registrate nel 2015 in Italia, il 35,4% aveva una durata non superiore a 30 giorni e che, all'interno di questo aggregato, i contratti di lavoro di un solo giorno costituiscono il 42% e quelli di 2-3 giorni il 14%[10].

I primi tre gruppi **A, B** e **C** (complessivamente il 39,6% del totale dei trattati dalla NASpI) rappresentano l'insieme dei disoccupati trattati non destinatari dell'Assegno di ricollocazione: perché il loro periodo di trattamento teorico ed effettivo è stato inferiore ai 5 mesi (gruppo A e C); oppure perché il periodo effettivo, diversamente da quanto previsto, è stato inferiore a 5 mesi (gruppo B).

Infine il **gruppo D** (il 60,4% della coorte dei trattati) rappresenta la sottopopolazione composta da percettori che, coerentemente con quanto previsto, hanno beneficiato della NASpI per un periodo maggiore di 4 mesi; essi formano la platea di destinatari del sussidio NASpI che, potenzialmente, ha diritto all'AdR.

Nella metà dei casi il gruppo D è composto da trattamenti che dovevano avere una durata teorica compresa tra 5 e 12 mesi e, di questi, il 68,7% ha concretamente avuto una durata effettiva coerente con quanto prefissato. Il 29,8% del gruppo D, invece, aveva una durata teorica compresa tra 19 e 24 mesi (nell'85% dei casi si tratta di trattamenti in corso alla data di estrazione dei dati) e il rimanente 18,9% tra 13 e 18 mesi.

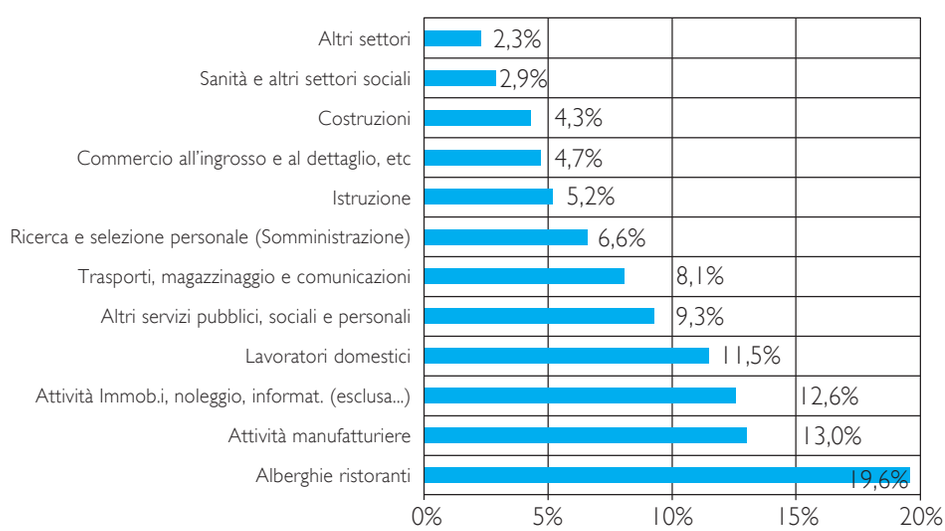
In riferimento al settore di provenienza (Figura 3.8), per i disoccupati del settore della "Ricezione turistica" (poco meno del 20% della platea potenziale di AdR), come pure per le "Lavoratrici domestiche" (11,5%), i caratteri anagrafici tendono a caratterizzarsi nei modi che abbiamo già potuto analizzare: maschi e femmine di

10 - Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Rapporto annuale sulle comunicazioni obbligatorie 2017, Giugno 2017, pag. 26.

età giovane per il settore turistico; quasi esclusivamente femmine di età medio-avanzata per le lavoratrici domestiche; giovani maschi e femmine soprattutto di età media per i disoccupati provenienti da un'attività lavorativa regolata da un contratto di somministrazione ("Società di ricerca, selezione e somministrazione di personale", il 6,6% della platea potenziale); maschi in età medio avanzata per il settore delle "Costruzioni" (settore di provenienza del 4,3% della platea potenziale di AdR).

Figura 3.8

COORTE ANNUALE NASPI *(ingressi dal 1 giugno 2015 al 31 maggio 2016)*
DISTRIBUZIONE PERCENTUALE DELLA PLATEA POTENZIALE DELL'ADR
(totale di 982.920 trattamenti) PER SETTORI ISTAT RICLASSIFICATI



In termini di area geografica di provenienza (residenza del percettore) appare evidente, sempre all'interno della platea potenziale dell'AdR, il maggior peso del Sud Italia (e in misura minore delle Isole) per i disoccupati provenienti dal settore delle "Costruzioni", dei "Trasporti" e, per quella parte di "Docenti precari della scuola" (pari al 5,2% della platea potenziale) che non è stata reinserita nelle attività di docenza o che non aveva potuto usufruire delle opportunità offerte dai processi di messa in ruolo.

Il settore "Manifatturiero" (il 13% della platea potenziale) e il "Lavoro in somministrazione" (il 6,6%), al contrario, registrano una forte componente del Nord Est e del Nord Ovest del Paese, mentre per il più ampio settore dei servizi, specie le "Lavoratrici domestiche" e "Altri servizi pubblici, sociali e personali" è significativamente più alta la componente del Centro Italia.

L'INDENNITA' DI DISOCCUPAZIONE PER I COLLABORATORI DELLA GESTIONE SEPARATA

Nell'ambito dei provvedimenti degli ultimi anni tesi a uniformare i diritti dei lavoratori precari a quelli maggiormente tutelati, nel 2017 è stata introdotta la stabilizzazione dell'indennità di disoccupazione, denominata DIS-COLL, avente lo scopo di fornire un sostegno al reddito dei collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto, iscritti in via esclusiva alla Gestione separata presso l'Inps, che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione. Nata in sostituzione della precedente indennità "una tantum" destinata ai collaboratori, la DIS-COLL esordisce in via sperimentale nel 2015 (art.15, D.Lgs. 22/2015); viene confermata nella Legge di Stabilità 2016 per gli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° gennaio al 31 dicembre 2016 e successivamente dal "decreto milleproroghe 2017" per gli eventi dal 1° gennaio al 30 giugno 2017.

Una delle differenze che si registra tra i due tipi di ammortizzatori è la trasformazione dell'indennità da "una tantum" a "mensile", ovvero da una somma liquidata in un'unica soluzione ad una erogata con cadenza mensile, al massimo per 6 mesi [11]; inoltre la corresponsione della DIS-COLL è condizionata allo stato di disoccupazione (e quindi di effettivo bisogno) mentre l'indennità "Una Tantum" veniva corrisposta nell'anno successivo al verificarsi dell'evento di cessazione del rapporto di lavoro, indipendentemente dallo stato di disoccupazione al momento della percezione dell'indennità.

Tuttavia, è con la Legge 81 del 22 maggio 2017 art.7, attraverso la modifica e l'integrazione dell'art. 15 del citato D.Lgs. 22 del 2015, che la DIS-COLL diventa una prestazione strutturale e viene disposta l'estensione della stessa; infatti, con questo provvedimento, è riconosciuta l'indennità, oltre alle categorie già previste, anche agli assegnisti e ai dottorandi di ricerca con borsa di studio, per gli eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere dal 1° luglio 2017. Con il medesimo provvedimento normativo il legislatore prevede, inoltre, il finanziamento della prestazione attraverso l'introduzione di un'aliquota contributiva aggiuntiva, pari allo 0,51%, a carico, oltre che delle categorie già citate e aventi diritto alla prestazione, anche degli amministratori e dei sindaci, iscritti in via esclusiva alla Gestione Separata presso l'Inps.

Nel primo anno di applicazione della norma (2015) il numero delle prestazioni erogate per anno di cessazione del rapporto di lavoro sono risultate pari a 18.403, con trend decrescente l'anno successivo: effetto dovuto probabilmente al Jobs Act che, con l'art. 52 del D.L. 81/2015, ha previsto il superamento dei contratti a progetto a partire dal 1° luglio 2015, ad esclusione di quelli ancora in corso all'entrata in vigore della norma stessa (contratti in scadenza entro dicembre 2015).

11 - La prestazione è corrisposta per un numero di mesi pari alla metà dei mesi di contribuzione accreditati presi a riferimento per il diritto alla prestazione e comunque non superiore a 180 giorni; l'importo si riduce in misura pari al 3 per cento ogni mese a decorrere dal primo giorno del quarto mese di fruizione, vale a dire dal 91° giorno di fruizione della prestazione. Va segnalato anche che, a differenza dei lavoratori con contratto subordinato destinatari dell'indennità di disoccupazione Naspi, ai collaboratori coordinati e continuativi ed ai collaboratori a progetto non sono riconosciuti i contributi figurativi per i periodi di fruizione della DIS-COLL.

L'ultimo intervento normativo, prevedendo un allargamento della platea dei beneficiari, ha provocato un aumento del numero delle prestazioni erogate rispetto all'anno precedente.

Tavola 3.3

DIS COLL: NUMERO DI PRESTAZIONI PER ANNO DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO. ANNI 2015-2017

Anno di cessazione del rapporto di lavoro	Numero di prestazioni	Importo medio pagato per prestazione *(in euro)*	Numero medio di giorni pagati per prestazione	Numero medio di giorni teorici per prestazione
2015	18.403	3.123	117	153
2016	9.864	2.537	107	146
2017	12.481	2.653	101	151

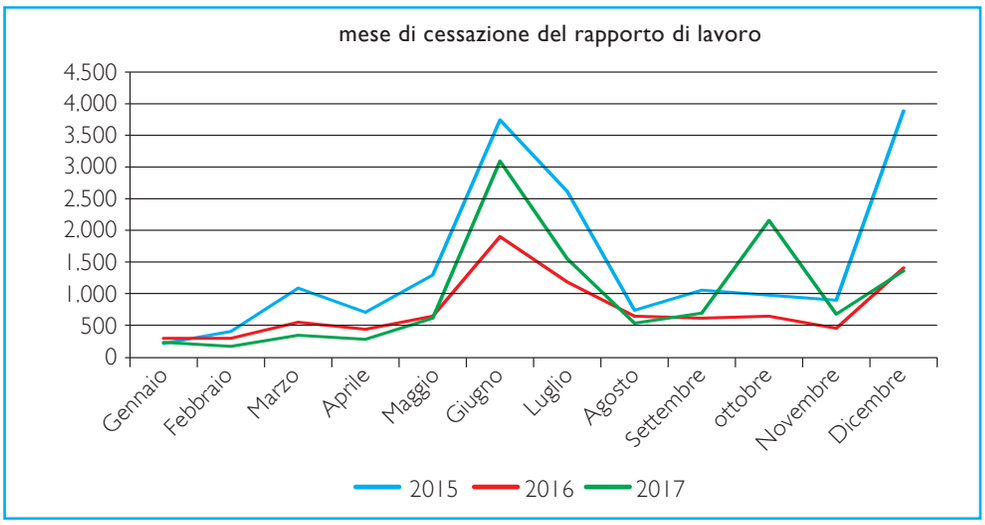
E' interessante osservare il rapporto tra la *durata potenziale* e *la durata effettiva* della prestazione. *La durata potenziale* del sostegno al reddito per i collaboratori ha un'estensione massima limitata dalla norma (6 mesi) ed è condizionata dai requisiti contributivi e lavorativi del contratto cessato[12]. La *durata effettiva*, come per la Naspi, può essere minore di quella teorica per effetto dell'interruzione del trattamento a causa del reinserimento lavorativo del percettore. Il rapporto tra la durata effettiva e quella potenziale risulta tra il 73% e il 76% nei primi due anni, e pari al 67% nell'anno 2017, anche se quest'ultimo dato si può considerare ancora provvisorio a causa della vicinanza tra l'evento (cessazione del rapporto di lavoro) e la data di elaborazione del dato.

Nella Figura 3.9 sono rappresentati il numero di prestazioni erogate nel triennio 2015-2017 per anno e mese di cessazione del rapporto di lavoro. Tutti e tre gli anni mostrano un "picco" delle cessazioni nel mese di giugno; nel 2015 si registra un valore molto alto anche nel mese di dicembre da attribuire probabilmente all'effetto *Jobs Act* detto precedentemente. Infine, il dato di ottobre 2017 mostra l'effetto dell'allargamento della platea agli assegnisti e ai dottorandi di ricerca con borsa di studio, il cui termine del contratto coincide spesso con la fine dell'anno accademico.

12 - Cfr.: Circolare 74/2016, Circolare 89/2017 e Circolare 115/2017.

Figura 3.9

DISTRIBUZIONE DELLE PRESTAZIONI DI DIS COLL PER ANNO E MESE DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO. ANNI 1995-2015



L'inserimento di queste ultime categorie ha provocato anche un innalzamento della durata potenziale o teorica: quest'ultima, infatti, per coloro che hanno interrotto il rapporto di lavoro nel mese di ottobre 2017, è molto vicina al massimo consentito (173 giorni), trattandosi di rapporti mediamente più lunghi, nettamente superiore a quella media dello stesso anno, pari a 151 giornate.

Nel corso del triennio 2015-2017, il rapporto tra il numero di coloro che hanno usufruito della prestazione e il numero dei potenziali beneficiari, inteso come numero di lavoratori in possesso dei requisiti per l'accesso alla prestazione in caso di cessazione del rapporto di lavoro, si è mantenuto costante, intorno all'8%.

Considerando che uno stesso soggetto può accedere alla prestazione, avendo i requisiti, ogni volta che subisce una cessazione del rapporto di lavoro, è interessante notare che, nell'arco dei tre anni esaminati, il 90,2% dei soli beneficiari ha usufruito della DIS COLL una sola volta, il 7,2% due volte e il restante 2,5% tre o più volte.

Un altro modo di calcolare un tasso di copertura della DIS-COLL è quello di riferirsi al bacino dei soli disoccupati, cioè di coloro che, essendo stati collaboratori ed avendo interrotto involontariamente il rapporto di lavoro senza averne ancora un altro, potrebbero avere interesse a fruire dello specifico sussidio.

Sono stati così individuati per ciascun anno del biennio 2016-2017, partendo dai collaboratori in possesso dei requisiti per la richiesta dell'indennità di DIS-COLL (individuati attraverso le contribuzioni presenti negli archivi della Gestione separata), coloro che hanno terminato involontariamente il rapporto di lavoro senza essersi reimpiegati nell'arco dei 30 giorni successivi.

Sulla base di questa definizione è stata individuata la platea dei potenziali aventi diritto, risultati 44.212 per l'anno 2016 e 30417 per il 2017.

Poiché il numero di beneficiari della DISCOLL è stato pari a 9.564 nel 2016 e 12.282 nel 2017, si può ricavare un tasso di copertura, nel senso qui definito di coloro che hanno interrotto il rapporto di lavoro, di circa il 22% nel 2016 e 40% nel 2017[13].

Si tratta di un forte aumento nell'arco di un anno, le cui motivazioni, oltre che in una diversa composizione dei requisiti e nelle citate caratteristiche dei dati, possono essere trovate anche nella progressiva conoscenza di un beneficio riservato ad un segmento del mercato del lavoro – quello dei collaboratori e figure assimilate – che tende ad avere una collocazione marginale e per questo meno informata sui propri diritti.

GLI EFFETTI DELLA DURATA DEL SUSSIDIO DI DISOCCUPAZIONE SU TEMPI E QUALITA' DELLA RIOCCUPAZIONE

I sussidi di disoccupazione svolgono un ruolo centrale nel Welfare State moderno. La presenza di questa fonte di reddito, che bilancia parzialmente la perdita di una retribuzione, svolge due funzioni principali: in primo luogo, questo reddito permette al lavoratore di limitare la caduta dei consumi ed il peggioramento del tenore di vita; in secondo luogo, permette all'individuo di spendere maggior tempo nella ricerca di un posto di lavoro con migliori caratteristiche e remunerazione. Infatti, in assenza della pressione derivante dal ridursi dei risparmi accumulati precedentemente per sostenere il proprio tenore di vita, il lavoratore ha una maggiore possibilità di rifiutare offerte ritenute non congrue e di aspettare una migliore posizione lavorativa.

Quest'ultimo effetto è di particolare rilevanza per la politica economica, in quanto i maggiori guadagni possono portare ad un miglioramento del benessere del singolo lavoratore, ma anche ripagare parte della spesa pubblica per i sussidi attraverso la tassazione di maggiori retribuzioni.

Tuttavia, una maggiore durata o generosità del sussidio porta anche effetti negativi, in quanto il lavoratore potrebbe impegnarsi meno nella ricerca di un posto di lavoro: questo porterebbe ad un più lungo periodo di non occupazione ed a maggiori esborsi per la pubblica amministrazione. La stima di questi differenti effetti è quindi centrale per la definizione di una politica economica ottimale.

Gli ultimi anni hanno visto un'intensa attività legislativa volta ad una profonda riforma del sistema degli ammortizzatori sociali italiano a seguito di cessazione del rapporto di lavoro. L'introduzione della NASpI (D.Lgs 22/2015) ha modificato l'intervento con riferimento sia alla Disoccupazione ordinaria che all'ASpI. A fronte di questi sostanziali cambiamenti, non si conoscono a sufficienza gli effetti dei sussidi di disoccupazione ed è dunque più difficile valutare se le riforme hanno portato ad un miglioramento dell'efficacia ed efficienza del sistema nel perseguire i molteplici obiettivi[14]. In questo contributo[15] ci si concentrerà sulla valutazione degli effetti

13 - Per una corretta e più ampia valutazione di questi dati pare tuttavia utile considerare almeno due criticità: 1) l'archivio delle contribuzioni della Gestione separata per l'anno 2017 non è ancora completo; 2) per i dottorandi e gli assegnisti di ricerca, categoria potenzialmente beneficiaria da luglio 2017, non è previsto l'obbligo della comunicazione obbligatoria.

14 - Per uno dei pochi studi in materia si veda, Rosolia Alfonso e Sestito Paolo, (2012); The Effects of Unemployment Benefits in Italy: Evidence from an Institutional Change. Banca d'Italia Temi di Discussione, n. 860.

15 - I risultati qui presentati si basano sul progetto VisitInps realizzato da Vincenzo Scrutinio.

della durata dei sussidi di disoccupazione sulla durata della disoccupazione[16] e sulle caratteristiche della (eventuale) nuova occupazione. L'assenza di dati sull'effetto dei sussidi sui consumi individuali - pur fondamentale per una valutazione complessiva della politica - non rendono al momento possibile considerare questo aspetto.

L'analisi si basa sui percettori di Indennità di Disoccupazione Ordinaria a Requisiti Ordinari (DORO) tra Febbraio 2009 e Dicembre 2012, mese precedente alla sua sostituzione con l'ASpI. La strategia empirica per individuare gli effetti causali dei sussidi è basata sull'aumento della durata del sussidio (da 8 a 12 mesi) se il lavoratore viene licenziato dopo aver compiuto 50 anni in una strategia di Regression Discontinuity Design (RDD). In pratica, tutti i lavoratori che hanno da poco superato i 50 anni al momento del licenziamento sono confrontati con quelli licenziati poco prima di tale soglia[17]. Se i lavoratori hanno una capacità limitata di influenzare il momento del loro licenziamento, questa strategia consente l'identificazione di effetti causali. Il campione utilizzato comprende i lavoratori con contratto a tempo determinato o indeterminato licenziati tra i 46 ed i 54 anni ed è composto da circa 440.000 sussidi di disoccupazione ripartiti in modo relativamente uniforme nei quattro anni da noi considerati[18]. In primo luogo, è opportuno osservare alcune caratteristiche generali del campione considerato. La Tavola 3.4 riporta informazioni sulla durata effettiva del sussidio e del periodo di disoccupazione per sesso e tipo di contratto nella precedente occupazione.

Tavola 3.4

DURATA EFFETTIVA DEL SUSSIDIO E DEL PERIODO DI DISOCCUPAZIONE PER SESSO E TIPO DI CONTRATTO NELLA PRECEDENTE OCCUPAZIONE.

Sesso	Contratto	Numero di sussidi	Durata Sussidio	Durata non occupazione (settimane)	% senza lavoro dopo 2 anni	% senza lavoro dopo 4 anni	Situazione Occupazionale nel 2016		
							Occup. almeno 6 mesi	Pensionati	Deceduti
Uomini	Tempo Indeterminato	165.336	29,70	100,22	31%	21%	52%	1%	1%
	Tempo Determinato	109.577	22,69	56,18	14%	9%	62%	1%	2%
Donne	Tempo Indeterminato	73.244	30,91	133,04	43%	34%	45%	2%	1%
	Tempo Determinato	92.223	20,94	52,30	12%	9%	64%	1%	1%
Totale		**440.380**	**25,72**	**80,48**	**23%**	**17%**	**56%**	**1%**	**1%**

16 - In questo contesto si utilizzano in modo interscambiabile la definizione di non occupazione e di disoccupazione sebbene le due si sovrappongano parzialmente.

17 - Dato che l'identificazione è locale per sua natura, il campione è ristretto ad individui licenziati tra i 46 ed i 54 anni. I risultati sono quantitativamente simili a variazioni nella strategia di stima.

18 - Il campione esclude i lavoratori nel settore pubblico (per lo più dipendenti del settore scolastico), in quanto risulta difficile tracciare le loro carriere lavorative con i dati UNIEMENS.

La durata *effettiva* del sussidio è in media di quasi 26 settimane, con forti differenze per tipo di contratto: individui con un precedente contratto a tempo indeterminato percepiscono in media il sussidio per circa 8 settimane in più rispetto ad individui con contratto a tempo determinato, mentre non si registrano differenze per genere. Il quadro cambia in modo significativo se si osserva il periodo medio di non occupazione nel settore privato[19] riportato nella seconda colonna numerica.

Gli individui con un precedente contratto a tempo indeterminato rimangono disoccupati per un periodo quasi doppio rispetto ad individui con contratto a tempo determinato e questa differenza è ancora più marcata per le donne. Non si notano differenze sostanziali in base al genere tra lavoratori con precedente contratto a tempo determinato mentre le donne che perdono un lavoro a tempo indeterminato impiegano quasi 8 mesi (33 settimane) in più per ritrovare un lavoro rispetto agli uomini con lo stesso tipo di contratto.

Queste differenze si rispecchiano nella probabilità di reimpiego a 2 e a 4 anni dalla perdita del posto di lavoro (colonne 4 e 5) A distanza di 2 anni dal licenziamento (periodo massimo di percezione del sussidio) quasi un terzo degli uomini con precedente contratto a tempo indeterminato non ha mai ritrovato un lavoro [20] e questa percentuale sale fino al 43% per le donne. I lavoratori con contratto a tempo determinato mostrano una minore difficoltà di rioccupazione con poco più del 10% di mai rioccupati entro 2 anni. Un ulteriore 10% dei lavoratori riesce a ritrovare un lavoro nei successivi 2 anni per quanto riguarda i lavoratori a tempo indeterminato, mentre la percentuale di mai rioccupati scende al 9% per i lavoratori a tempo determinato.

La quota di non rioccupati di lungo periodo appare dunque non trascurabile. Nonostante la maggior parte dei lavoratori sembra ritrovare, seppur dopo un periodo prolungato, una nuova occupazione la situazione occupazionale per questo campione appare ancora particolarmente fragile nel 2016. Poco più del 60% dei lavoratori con contratto a tempo determinato ha lavorato per 3 mesi o più nel 2016, mentre questa percentuale si riduce a circa il 50% (un po' meno per le donne) per lavoratori con contratto a tempo indeterminato. Per gli altri, si registra ancora una prevalente disoccupazione, spesso senza sussidio. Anche in questo caso le donne appaiono maggiormente svantaggiate nella loro probabilità di reimpiego.

Gli effetti della durata potenziale dei sussidi: durata effettiva del sussidio e non occupazione

Passiamo ora a valutare gli effetti della maggiore durata del sussidio sfruttando la discontinuità della durata del sussidio in base all'età del licenziamento. Per questa analisi, ci concentreremo sui lavoratori con precedente contratto a tempo determinato e restringiamo il periodo di osservazione a 4 anni dopo il licenziamento,

19 - Il lavoratori sono osservati sino al termine del periodo di osservazione 31 Dicembre 2012. In questa sezione si userà il periodo di non occupazione piuttosto che quello di disoccupazione (non occupato; ha cercato un posto di lavoro nelle ultime 4 settimane; disponibile ad iniziare un'attività lavorativa entro 2 settimane) per mancanza di dati. Questa definizione è poi normalmente utilizzata nella letteratura economica di riferimento. cfr Card David, Chetty Raj e Andrea Weber, (2007); Cash-on-Hand and Competing Models of Intertemporal Behavior: New Evidence from the Labor Market, Quarterly Journal of Economics, 122(4): 1511-1560.

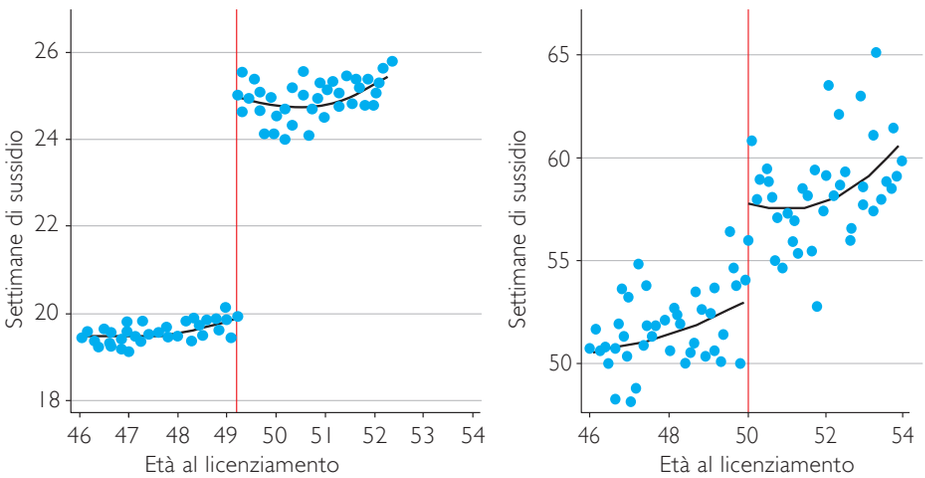
20 - Non vengono dunque considerati individui che hanno trovato e successivamente perso nuovamente un'occupazione.

in modo da avere lo stesso orizzonte temporale per tutti gli individui del campione. I lavoratori con precedente contratto a tempo indeterminato mostrano dinamiche qualitativamente simili ma quantitativamente più accentuate con una maggiore durata del periodo di non occupazione ed effetti dei sussidi più accentuati.

L'aumento della durata potenziale del sussidio ha un effetto sostanziale sulla sua durata effettiva e sulla durata complessiva del periodo di non occupazione. Come riportato in Figura 3.10, si può osservare che l'incremento della durata potenziale del sussidio di circa 17,2 settimane (4 mesi) porta ad un aumento di 5 settimane nella durata effettiva (Figura 3.10A) e di circa 4,5 settimane per la durata della non occupazione (Figura 3.10B). La discontinuità è netta e l'effetto è confermato da un'analisi di regressione che tiene in considerazione numerose caratteristiche individuali come: il sesso, il salario giornaliero medio nei sei mesi precedenti, il settore e l'occupazione prima del licenziamento, la dimensione della precedente impresa e l'esperienza nel mercato del lavoro al momento del licenziamento. Il modello tiene inoltre conto di differenze territoriali, di ciclo economico a livello mensile e di Sistema Locale del Lavoro. Gli effetti della durata potenziale dei sussidi appaiono più forti nelle regioni meridionali e centrali (Abruzzo, Campania, Marche e Sicilia) e minimi in alcune regioni settentrionali come Liguria, Piemonte e Veneto. Nella maggior parte degli casi le stime regionali sono abbastanza vicine a quelle aggregate.

Figura 3.10

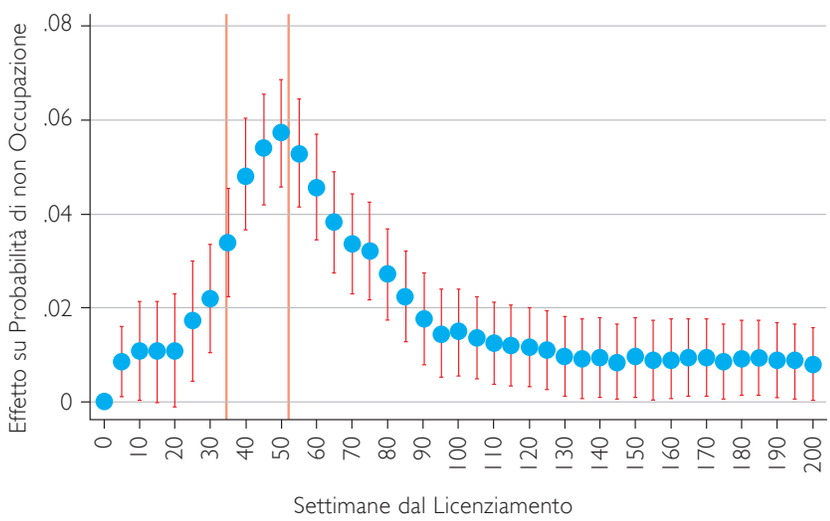
DURATA DEL SUSSIDIO *(a sx)* E DURATA DELLA NON OCCUPAZIONE *(a dx)*



La differenza nei tempi della rioccupazione deriva da tre fattori, come si può osservare in Figura 3.11.

Figura 3.11

DIFFERENZA NELLA PROBABILITÀ DI RIOCCUPAZIONE PER I LAVORATORI LICENZIATI POCO PRIMA E POCO DOPO I 50 ANNI



Essa riporta la differenza nella probabilità di permanenza in stato di disoccupazione per i lavoratori licenziati poco prima e poco dopo i 50 anni. In primo luogo, la maggior durata di non occupazione è determinata da un effetto di anticipazione, per cui i lavoratori con una maggiore durata teorica del sussidio trovano lavoro ad un tasso inferiore di quelli con una minore durata teorica sin dal principio del periodo di disoccupazione; un secondo motivo sembra essere la forte differenza nella probabilità di rioccupazione tra 8 e 12 mesi dal licenziamento, vale a dire quando i lavoratori licenziati prima dei 50 anni non sono più coperti dal sussidio mentre quelli licenziati successivamente hanno ancora dritto a riceverlo. Infine, la durata della non occupazione è influenzata dal tempo necessario per i lavoratori con 12 mesi di durata potenziale del sussidio a chiudere il differenziale di non rioccupazione al termine dei 12 mesi di sussidio. Essi impiegano circa un ulteriore anno per raggiungere un livello comparabile ai lavoratori con un sussidio di durata inferiore, mentre piccole differenze persistono sino a 4 anni dopo il licenziamento.

Gli effetti sulla futura occupazione

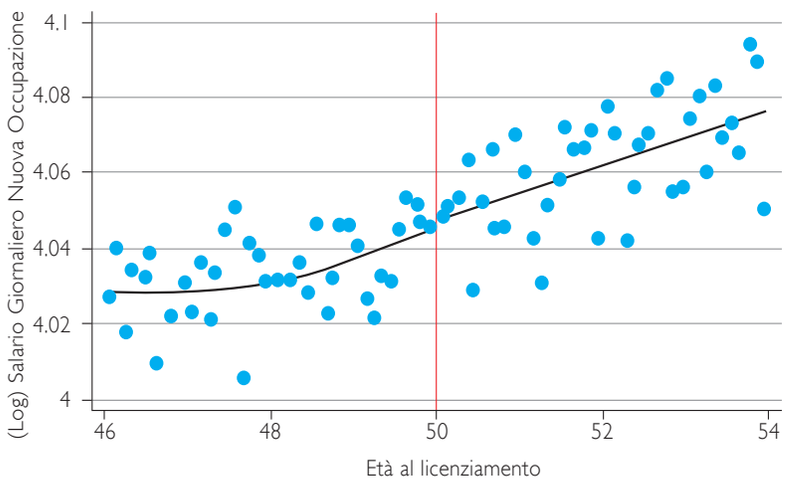
Fino a questo momento, le stime mostrano un effetto della maggiore durata potenziale del sussidio sulla durata effettiva del sussidio e sul periodo di non occupazione.

Tuttavia, come sottolineato precedentemente, è fondamentale, per una valutazione complessiva del sussidio, tenere in considerazione anche potenziali effetti sulla futura

occupazione. Degli effetti positivi sui salari, per esempio, potrebbero rendere più accettabili i costi in termini di maggiore durata del sussidio in quanto la maggiore spesa per il sussidio sarebbe bilanciata da future tasse più alte. La strategia descritta precedentemente può essere utilizzata per la valutazione della maggiore durata potenziale del sussidio sui salari e sulle caratteristiche del (eventuale) nuovo lavoro. La Figura 3.12 fornisce una rappresentazione grafica di questa analisi..

Figura 3.12

EFFETTI DELLA DURATA POTENZIALE DEL SUSSIDIO SULLA RETRIBUZIONE DELLA NUOVA OCCUPAZIONE



La maggiore durata potenziale del sussidio appare avere effetti solo leggermente positivi sulla retribuzione futura e su altre condizioni. Altre caratteristiche della nuova occupazione sembrano muoversi nella stessa direzione: i lavoratori con maggiore durata potenziale tendono ad avere una maggiore probabilità di cambiare impresa e di avere un contratto a tempo indeterminato. In entrambi questi casi gli effetti rimangono quantitativamente limitati. Lavoratori con durata potenziale di 8 o 12 mesi tendono inoltre ad essere assunti da imprese abbastanza simili in termini di caratteristiche degli altri lavoratori (età, esperienza lavorativa, salario, quota di uomini, di full time e di contratti a tempo indeterminato). In tutti i casi, tuttavia, l'effetto non è statisticamente diverso da zero. Questi risultati suggeriscono che la maggiore durata del sussidio non sembra essere bilanciata da apprezzabili miglioramenti occupazionali nel breve periodo. Alcuni risultati preliminari suggeriscono la presenza di effetti dinamici sulla carriera degli individui. In particolare, sembra che la maggiore durata della non occupazione sia in larga parte bilanciata da una maggiore continuità nell'attività lavorativa dopo il termine del periodo di non occupazione.

Prospettive di Politica Economica

In sintesi, quale giudizio possiamo quindi fornire nel contesto italiano sugli effetti dei sussidi di disoccupazione in termini di tempi e qualità della eventuale rioccupazione?

Se ci concentriamo sui lavoratori con precedente contratto a tempo determinato, una maggiore durata potenziale dei sussidi sembra avere effetti non trascurabili sulla durata effettiva del sussidio (+5 settimane) e sulla durata della non occupazione (+4,5 settimane). Questi costi in termini di maggiori esborsi non sembrano conseguire miglioramenti nell'occupazione immediatamente successiva al periodo di disoccupazione in termini di retribuzione o di stabilità (contratto a tempo indeterminato). Effetti qualitativamente simili ma quantitativamente maggiori si riscontrano tra i lavoratori con precedente contratto a tempo indeterminato. Questo sembra suggerire che una riduzione della durata del sussidio potrebbe rendere più veloce il reinserimento nel mondo del lavoro di alcuni lavoratori senza comprometterne in modo sostanziale le prospettive lavorative.

A fronte di queste conclusioni bisogna in ogni caso tener conto di alcuni limiti delle stime sin qui presentate (oltre che ad un ambito di verifica circoscritto a durata e qualità della rioccupazione).

In primo luogo, l'analisi ha considerato solo le caratteristiche al reimpiego e ha toccato marginalmente effetti sulla carriera lavorativa. Alcuni risultati preliminari suggeriscono che in questa prospettiva, una maggiore durata potenziale aiuti i lavoratori a inserirsi in carriere più continue.

In secondo luogo, l'analisi si concentra su lavoratori in una fase avanzata della loro carriera lavorativa e che quindi potrebbero trarre minori benefici del lavoratore medio di un periodo di ricerca di un nuovo posto di lavoro.

In terzo luogo, l'analisi non considera gli effetti in termini di sostegno del reddito e del consumo. I sussidi sembrano rallentare la ricerca e il conseguimento di un nuovo lavoro per una parte dei disoccupati, ma permettono alla loro totalità di non ridurre drasticamente redditi e consumi in seguito alla perdita del posto di lavoro.

Questo effetto è particolarmente rilevante per quegli individui che si trovano ad affrontare un lungo periodo di non occupazione. La quota di questi individui non è marginale: nel nostro campione di disoccupati sussidiati tra il 2009 e il 2012 circa il 20% non ritrova mai un lavoro entro la fine del periodo di osservazione (31/12/2016), mentre alla stessa data risulta comunque disoccupato circa un terzo.

Queste conclusioni sono ancora più rilevanti per i lavoratori che provengono da un contratto a tempo indeterminato: in questo caso la quota di coloro che non ritrovano alcun lavoro entro la fine del 2016 è di circa un quarto, mentre alla fine del periodo di osservazione circa la metà dei soggetti osservati è senza lavoro (e senza pensione), anche quando ne ha avuto uno nel sotto periodo.

Il passaggio alla NASpI dovrebbe aver affrontato alcune delle problematiche qui esposte. Il fatto che la durata di ricezione della NASpI influenza la durata di possibili futuri sussidi, dovrebbe in parte limitare gli effetti sulla durata della disoccupazione. Questo dovrebbe essere avvenuto con al più effetti limitati sulla qualità dell'occupazione trovata successivamente al periodo di disoccupazione.

Rimane, tuttavia, il problema legato all'alto numero di individui che non riescono a reinserirsi nel mercato del lavoro o che hanno carriere discontinue. Anche in questo caso la Tavola 3.4 suggerisce che in molti casi la nuova occupazione risulta essere precaria, visto l'alto numero di individui non occupati nel 2016 nel settore privato del nostro campione. Per questi individui il nuovo sistema potrebbe esacerbare le situazioni di difficoltà economica in quanto una carriera molto discontinua porterebbe a sussidi di disoccupazione di durata progressivamente più breve. A fronte di queste situazioni di difficoltà, i sussidi di disoccupazione non sembrano tuttavia essere lo strumento di policy ideale e questo giustifica il rinnovato interesse in strumenti di contrasto alla povertà e per il reinserimento lavorativo come il REI (Reddito di Inclusione) e l'Assegno di Ricollocazione.

IL SOSTEGNO AL REDDITO IN CONTINUITÀ DI RAPPORTO DI LAVORO

LA SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI

La Cassa Integrazione Guadagni è una prestazione finalizzata a sostituire o integrare la retribuzione ed è destinata ai lavoratori sospesi dal lavoro o che operano con orario ridotto a causa di difficoltà produttive dell'azienda. Possono usufruire dell'integrazione salariale gli operai, gli impiegati (inclusi gli apprendisti) e i quadri mentre sono esclusi i dirigenti e i lavoranti a domicilio. E' una prestazione con carattere assicurativo, per cui le aziende pagano un contributo (in compartecipazione con il lavoratore) sulla retribuzione lorda del dipendente. Nel tempo e soprattutto con la crisi economica degli anni recenti è stato consentito, in "deroga" alla normativa vigente, il ricorso al trattamento della Cassa Integrazione Guadagni anche ad aziende non assicurate.

Il *Jobs Act* aveva come finalità il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali, con riferimento particolare agli strumenti di tutela in costanza di rapporto di lavoro: con il decreto legislativo 148/2015 si è introdotto un unico testo normativo per la cassa integrazione e per i fondi di solidarietà, abrogando numerose norme stratificatesi dal 1945 a oggi. L'intervento normativo ha perseguito l'obiettivo di recuperare la funzione originaria di mantenimento del capitale umano in azienda nei momenti di contrazione del lavoro e di estendere la copertura delle integrazioni salariali anche ai lavoratori di aziende non assicurate. Il provvedimento, che sul piano amministrativo ha introdotto semplificazioni nelle procedure di autorizzazione, ha imposto un limite complessivo di durata alle misure di cassa integrazione (24 mesi in un quinquennio mobile), non consentendo più il ricorso alle integrazioni in caso di cessazione dell'attività produttiva. Si è inoltre limitata la possibilità di utilizzo da parte delle aziende dell'integrazione a zero ore e favorito contestualmente l'utilizzo dello strumento del contratto di solidarietà (che prevede un limite minimo di ore lavorate per ciascun lavoratore del 30% delle ore lavorabili) consentendo alle aziende che lo utilizzano una durata massima complessiva di integrazioni di 36 mesi. Infine si è voluto commisurare il costo per l'azienda del ricorso alla cassa integrazione attraverso un contributo addizionale, crescente con la durata dell'intervento (nella logica: chi più usa, più paga) .

Nell'ultima legge di bilancio il legislatore, visto il perdurare della crisi, ha concesso per alcune tipologie di imprese e per limitate situazioni, una deroga alla durata delle integrazioni salariali per gli anni 2018 e 2019, gli anni nei quali dovrebbero manifestarsi i limiti di durata imposti.

Durante il periodo della crisi economica si è registrato un forte ricorso all'istituto delle integrazioni salariali, mentre si è decisamente attenuato nel periodo più recente. Nell'anno 2017 il numero di ore complessivamente autorizzate è stato pari

a 349 milioni, in diminuzione del 39,5% rispetto al 2016.Tale riduzione è addirittura pari al 70,9% rispetto al 2010, l'anno che ha registrato più ore autorizzate (circa 1.200 milioni) durante il periodo di crisi.

Tavola 3.5

CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI: ORE AUTORIZZATE. ORE UTILIZZATE, BENEFICIARI. ANNI 2015-2017

	Valori assoluti			Variazioni %	
	2015	2016	2017	2015-2016	2016-2017
Totale beneficiari	1.027.363	803.443	604.548	-21,8%	-24,8%
Ore autorizzate	682.027.361	576.822.265	349.055.945	-15,4%	-39,5%
di cui utilizzate fino a marzo 2018	362.619.970	255.493.071	135.286.109		
% di tiraggio	53,2%	44,3%	38,8%		
Beneficiari per età					
Fino a 29	63.294	47.900	34.748	-24,3%	-27,5%
30-49	622.526	465.242	332.175	-25,3%	-28,6%
50-54	175.550	147.133	117.671	-16,2%	20,0%
55 e oltre	165.993	143.168	119.954	-13,8%	-16,2%
Beneficiari per zona geografica					
Nord-ovest	312.976	233.416	161.453	-25,4%	-30,8%
Nord-est	348.413	193.776	133.045	-22,0%	-31,3%
Centro	212.917	167.496	126.197	-21,3%	-24,7%
Sud	253.057	208.755	183.853	-17,5%	-11,9%
Beneficiari per numero mesi di cassa integrazione salariale					
Fino a 3	433.799	380.820	291.374	-12,2%	-23,5%
da 4 a 9	422.767	285.063	208.079	-32,6%	27,0%
Oltre 9	170.797	137.560	105.095	-19,5%	-23,6%

Alla diminuzione delle ore autorizzate di Cig corrisponde una diminuzione, in misura meno che proporzionale, dei lavoratori che hanno beneficiato della prestazione, in particolare nelle regioni del Nord (mediamente tra Nord-Ovest e Nord-Est -31,1%), nelle fasce di età più giovani (-28,5% fino a 49 anni di età) e con una durata da 4 a 9 mesi (-27%).

Nel periodo 2015-2017 le aziende che hanno beneficiato di almeno un trattamento di integrazione salariale sono state circa 124.000, il 41% in meno rispetto alle aziende che ne avevano beneficiato nel triennio 2009-2011 che può essere considerato il periodo di inizio della crisi.

A fronte della diminuzione delle imprese che hanno utilizzato almeno un trattamento di cassa integrazione, sono in controtendenza quelle che hanno utilizzato solo i contratti di solidarietà, passate da 300 nel triennio 2009-2011 a oltre 1600 nel 2015-2017. In netto aumento anche quelle che hanno utilizzato in modo combinato straordinaria e solidarietà, triplicate da un triennio all'altro passando da 108 a 329, e quelle che hanno utilizzato in modo combinato ordinaria

e solidarietà, più che raddoppiate passando da 567 a circa 1200. L'incremento delle aziende che hanno fatto ricorso ai contratti di solidarietà è probabilmente dovuto alla nuove regole introdotte con il decreto legislativo n.148/2015, che ha inserito i contratti di solidarietà tra le causali di cassa integrazione straordinaria con un particolare metodo di calcolo della durata computata ai fini del raggiungimento dei limiti previsti, nella misura della metà entro il limite di 24 mesi.

Tavola 3.6

DISTRIBUZIONE DELLE AZIENDE CHE NEI TRIENNI 2009-2011 E 2015-2017 HANNO BENEFICIATO DI INTEGRAZIONI SALARIALI PER TIPO DI TRATTAMENTO E DIMENSIONE AZIENDALE*

	Triennio 2009-2011				Triennio2015-2017				
Tipo di trattamento	Fino a 15 dipend.	Da 16 a 50 dipend.	51 e oltre	Totale	Fino a 15 dipend.	Da 16 a 50 dipend.	51 e oltre	Totale	Var%
Ordinaria	105.163	16.275	4.557	125.995	67.723	8.663	2.594	78.980	-37,3%
Straordinaria	401	776	635	1.812	561	748	641	1.950	7,6%
Solidarietà	45	110	146	301	145	762	744	1.651	448,5%
Deroga	57.239	5.470	1.634	64.343	31.770	2.415	932	35.117	-45,4%
Ordinaria e straordinaria	213	2.658	1.580	4.451	161	837	482	1.480	-66,7%
Ordinaria e solidarietà	10	269	288	567	46	661	492	1.199	111,5%
Ordinaria e deroga	5.879	1.810	475	8.164	1.821	257	61	2.139	-73,8%
Straordinaria e solidarietà	8	41	59	108	22	103	204	329	204,6%
Straordinaria e deroga	182	449	423	1.054	24	77	121	222	-78,9%
Solidarietà e deroga	2	11	15	28	6	20	28	54	92,9%
Ordinaria straordinaria e solidarietà	1	136	173	310	4	127	201	332	7,1%
Ordinaria straordinaria e deroga	74	1.570	1.003	2.647	15	108	58	181	-93,2%
Ordinaria solidarietà e deroga	2	43	56	101	5	41	31	77	-23,8%
Straordinaria solidarietà e deroga		26	32	58	1	11	30	42	-27,6%
Ordinaria straordinaria solidarietà e deroga		60	73	133	1	23	29	53	-60,2%
Totale anno	169.219	29.704	11.149	210.072	102.305	14.853	6.648	123.806	-41,1%

* La dimensione aziendale è quella riferita al primo anno di integrazione salariale nei due trienni.

Delle 84.000 posizioni assicurative che nel periodo 2009-2011 hanno avuto almeno un trattamento di cassa integrazione salariale straordinaria, solidarietà o deroga,

nel 2017 il 40% risultano cessate in via definitiva o provvisoria [21], l'11,1% risultano sospese[22], il 48,9% risultano ancora attive. La percentuale delle aziende ancora attive risulta più elevata per le aziende con oltre 50 dipendenti (54,4%).

Tavola 3.7

DISTRIBUZIONE DELLE AZIENDE CHE NEL TRIENNIO 2009-2011 HANNO AVUTO ALMENO UN TRATTAMENTO DI CASSA INTEGRAZIONE SALARIALE STRAORDINARIA, IN DEROGA O SOLIDARIETÀ, SULLA BASE DELLA POSIZIONE CONTRIBUTIVA NELL'ANNO 2017

Dimensione aziendale	Attive	Cessate (definitivamente o in via provvisoria)	Sospese	Totale	% Attive	% Cessate	% Sospese
fino a 15 dipendenti	31.111	25.403	7.518	64.032	48,6%	39,7%	11,7%
da 16 a 50 dipendenti	6.439	5.740	1.242	13.421	48,0%	42,8%	9,3%
51 e oltre	3.583	2.454	553	6.590	54,4%	37,2%	8,4%
Totale anno	**41.133**	**33.597**	**9.313**	**84.043**	**48,9%**	**40,0%**	**11,1%**

Delle 41.133 aziende ancora attive nel 2017, oltre 16.500 (40,2%) hanno aumentato il numero di dipendenti in media del 61,5%. In particolare le aziende con oltre 50 dipendenti sono passate da una media di 448 dipendenti nel 2009 a una media di 740 nel 2017 (+65,3%).

Tavola 3.8

AZIENDE CHE NEL TRIENNIO 2009-2011 HANNO AVUTO ALMENO UN TRATTAMENTO DI CASSA INTEGRAZIONE SALARIALE STRAORDINARIA, IN DEROGA O SOLIDARIETÀ ATTIVE NEL 2017

Dimensione aziendale	Attive	Che hanno aumentato i dipendenti	Numero medio dipendenti nel 2009	Numero medio dipendenti nel 2017	Var % dipendenti
fino a 15 dipendenti	31.111	13.251	5	8	45,3%
da 16 a 50 dipendenti	6.439	2.085	26	38	44,8%
51 e oltre	3.583	1.220	448	741	65,3%
Totale anno	41.133	16.556	41	66	61,5%

Oltre la metà delle posizioni assicurative che risultano ancora attive sono aziende artigianali che hanno avuto mediamente una contrazione del 5% nel numero medio di dipendenti, valutata tra il 2017 e il primo anno di godimento della CIG nel

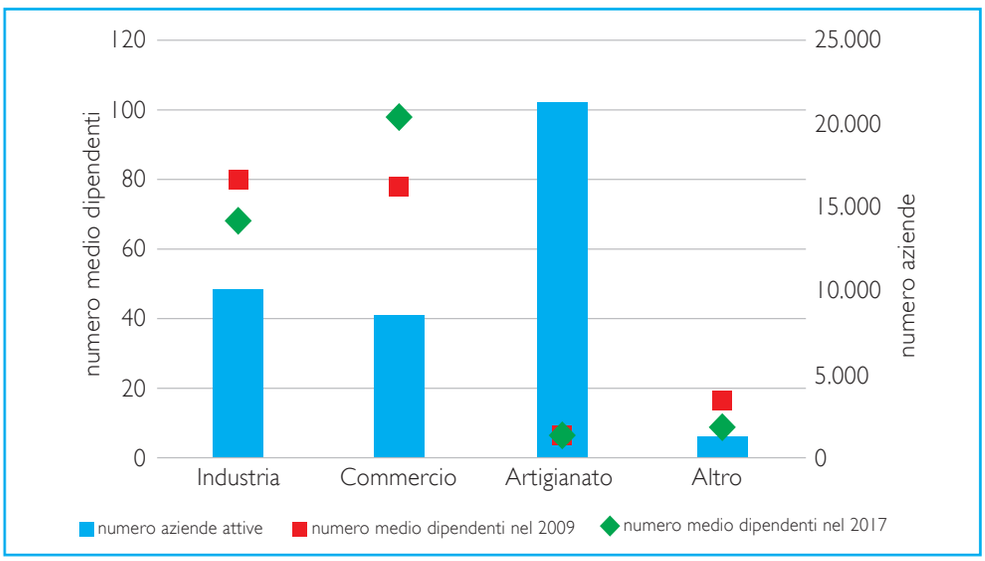
21 - Sono le aziende per le quali cessa l'obbligo di contribuzione in previsione di una cessazione definitiva.

22 - Sono le aziende per le quali cessa l'obbligo di contribuzione poiché non hanno più dipendenti, ma potrebbero riattivarsi in seguito.

triennio 2009-2011. Circa un quarto sono del settore industria, con una diminuzione in media del 14,1% (passando da 79 a 68), circa un quinto è rappresentato da aziende commerciali che hanno invece registrato una variazione positiva in termini di occupazione: +25,6% (passando da 78 a 98).

Figura 3.13

NUMERO DI AZIENDE ANCORA ATTIVE NEL 2017, NUMERO MEDIO DIPENDENTI PER SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA



I FONDI DI SOLIDARIETÀ

Il sistema dei fondi di solidarietà, introdotto per la prima volta dalla legge 662/1996, è stato messo a regime dalla legge 92/2012, che ha previsto un quadro normativo inteso a garantire adeguate forme di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro per i lavoratori dei settori ove non trova applicazione la normativa in materia di integrazione salariale (ordinaria e straordinaria).

Tale sistema prevede la costituzione di fondi di solidarietà bilaterali presso l'Inps a seguito di accordo tra le organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

I fondi devono assicurare ai lavoratori una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per le causali previste dalla normativa in materia di integrazione salariale ordinaria o straordinaria.

In alternativa al modello sopra descritto, nei settori non coperti dalla normativa sulla cassa integrazione guadagni nei quali siano operanti consolidati sistemi di bilateralità e in considerazione delle peculiari esigenze dei predetti settori (quale quello dell'artigianato), le organizzazioni sindacali e imprenditoriali possono

adeguare i rispettivi fondi bilaterali già esistenti alle finalità perseguite dalle disposizioni sull'istituzione dei fondi di solidarietà, prevedendo misure intese ad assicurare ai lavoratori una tutela reddituale in costanza di rapporto di lavoro, in caso di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa, correlate alle caratteristiche delle attività produttive interessate.

Il Jobs Act è radicalmente intervenuto sul sistema degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro anche con riferimento ai fondi di solidarietà, con l'obiettivo di estendere ulteriormente la platea dei lavoratori assicurati e contestualmente di rendere pienamente operative le disposizioni già introdotte in tal senso dalla legge 92/2012. A seguito dell'emanazione del D. Lgs 148/2015 l'istituzione dei fondi di solidarietà è diventata obbligatoria per le imprese che occupano mediamente oltre 5 dipendenti (in precedenza il limite era di 15) che appartengono ai settori non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale

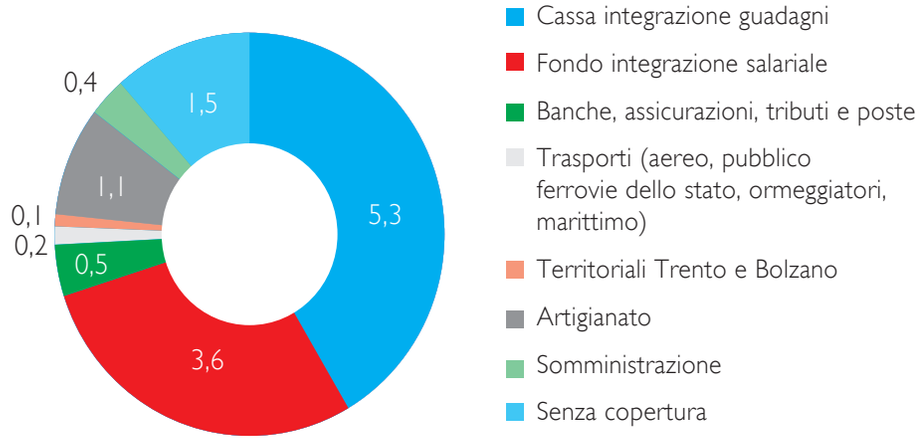
Il legislatore ha quindi voluto superare definitivamente il sistema emergenziale di finanziamento dei trattamenti di cassa integrazione guadagni in deroga a carico della fiscalità generale e creare schemi di gestione delle prestazioni a carattere assicurativo/solidaristico per i lavoratori non coperti da cassa integrazione guadagni. L'obiettivo perseguito è quello del superamento definitivo del sistema di ricorso alla cassa integrazione in deroga largamente utilizzata negli anni della crisi. Il legislatore, al fine di evitare squilibri finanziari da coprire attraverso interventi pubblici, ha previsto che i sistemi di gestione debbano essere in equilibrio finanziario: pertanto le prestazioni dei fondi non potranno mai superare le risorse disponibili.

Nel 2017, a oltre due anni dall'entrata in vigore del D. Lgs. 148/2015, la quota dei lavoratori dipendenti privati tutelati in caso di sospensione del rapporto di lavoro risulta essere oltre l'88%. Su un totale di 12,7 milioni (media mensile) di lavoratori dipendenti solo 1,5 milioni risultano ancora esclusi dalle tutele (tutti lavoratori di aziende che occupano mediamente fino a 5 dipendenti), mentre gli altri si distribuiscono tra cassa integrazione (5,5 milioni), fondi settoriali [23], territoriali (fondi di solidarietà del Trentino e provincia autonoma di Bolzano), alternativi (artigianato e somministrazione) e intersettoriali (fondo di integrazione salariale).

23 - Sono compresi i seguenti fondi: Credito, Credito cooperativo, assicurativi, Gruppo Equitalia e Riscossioni Sicilia S.p.a, Gruppo Poste Italiane S.p.A, servizio di riscossione dei tributi erariali, trasporto aereo, Ferrovie dello Stato Italiane, trasporto pubblico, settore marittimo, settore dei Gruppi ormeggiatori e barcaioli dei porti italiani.

Figura 3.14

DIPENDENTI PRIVATI E TUTELA DEL REDDITO IN COSTANZA DI RAPPORTO DI LAVORO. ANNO 2017 *(dati in milioni)*



Il fondo di integrazione salariale raccoglie circa il 28% dei lavoratori ed è un fondo residuale che comprende tutti i datori di lavoro con mediamente più di cinque dipendenti, non rientranti nel campo di applicazione della cassa integrazione guadagni ordinaria o straordinaria e appartenenti a settori per i quali non sono stati stipulati accordi per l'attivazione di un Fondo di solidarietà bilaterale o di un Fondo di solidarietà bilaterale alternativo. Il fondo di integrazione salariale nasce dall'adeguamento, a decorrere dal 1° gennaio 2016, del fondo di solidarietà residuale alle disposizioni del D. Lgs. 148/2015. La platea di lavoratori coperti da tutela si è incrementata, per effetto di tali disposizioni, di ulteriori 1,2 milioni di lavoratori, tutti dipendenti di datori con mediamente tra 6 e 15 dipendenti.

Dal punto di vista delle prestazioni la situazione dell'anno 2017 mostra un ricorso decisamente limitato da parte delle aziende all'utilizzo delle integrazioni salariali attraverso i fondi di solidarietà. Infatti, come si può osservare dai dati, sono circa 640 il numero delle aziende che hanno fatto ricorso ad integrazione salariale (corrispondenti allo 0,1% delle aziende contribuenti), interessando complessivamente circa 78 mila beneficiari (l'1,3% dei lavoratori tutelati).

Tavola 3.9

FONDI DI SOLIDARIETÀ: ORE AUTORIZZATE, ORE UTILIZZATE, NUMERO LAVORATORI BENEFICIARI E NUMERO AZIENDE COINVOLTE ANNO 2017

Fondo	Numero ore autorizzate	Numero ore utilizzate	Numero beneficiari	Numero aziende
Fondo di integrazione salariale	7.682.040	5.513.700	28.529	579
di cui assegno di solidarietà	2.437.447	1.639.993	10.692	220
Banche, assicurazioni, tributi e poste	1.999.114	1.608.892	48.873	55
Trasporti (aereo, pubblico, ferrovie dello stato, ormeggiatori, solimare)	70.741	60.508	490	6
Territoriali Trento e Bolzano	136	121	3	1
Totale anno	**9.752.031**	**7.183.221**	**77.895**	**641**

La parte preponderante è rappresentata dal fondo di integrazione salariale, con il 90% delle aziende coinvolte e il 37% dei lavoratori. Anche considerando solo detto fondo, il ricorso alle prestazioni appare comunque ancora molto limitato, riguardando una parte esigua delle aziende e dei lavoratori tutelati. Il numero medio dei beneficiari per azienda è di 49 unità, per un numero di ore integrate per beneficiario pari a 193 (meno di cinque mesi). Il numero medio di beneficiari per azienda è molto più elevato nei fondi che coprono le aziende del settore bancario e trasporti con rispettivamente 889 e 82 dipendenti, per un numero medio di ore integrate di 33 e 123.

Il limitato utilizzo da parte delle aziende delle integrazioni salariali attraverso i fondi di solidarietà dipende dal miglioramento della congiuntura economica generale, che manifesta i suoi effetti anche nella riduzione del numero di ore autorizzate e utilizzate di cassa integrazione ordinaria e straordinaria. Ulteriori motivazioni potrebbero essere ricercate nell'impianto generale di finanziamento che pone limiti alle prestazioni, in base ai contributi versati, e nelle regole specifiche che le parti sociali si sono date al momento della costituzione del Fondo. Molti fondi, infatti, si sono dati regole più stringenti, sia in termini di durate che di causali integrabili, rispetto a quelle previste per le prestazioni ordinarie e straordinarie. Inoltre occorre ricordare che i settori che usufruiscono delle prestazioni dei Fondi di solidarietà erano in precedenza coperti dalle integrazioni salariali in deroga e stanno manifestando difficolta ad adeguarsi ad un sistema maggiormente strutturato, che richiede passaggi procedurali previsti per legge ed in cui le istanze devono essere adeguatamente motivate.

Un indubbio punto di forza del sistema è rappresentato dalla possibilità per i Fondi di solidarietà di garantire prestazioni integrative della disoccupazione, finanziamenti

alla formazione e prestazioni straordinarie nel quadro di processi di agevolazione all'esodo per lavoratori che raggiungono i requisiti per il pensionamento nei successivi cinque anni. A tal fine i Fondi di solidarietà possono essere istituiti anche in settori già coperti dalle integrazioni salariali ordinarie o straordinarie. Questa possibilità è stata già utilizzata da diversi Fondi, ed alcuni settori già coperti hanno raggiunto l'accordo per utilizzarla (cfr. avviso comune del 18 febbraio 2018 per la costituzione del fondo di solidarietà bilaterale per il sostegno del reddito del personale dei settori chimico e farmaceutico), a testimonianza del fatto che vi è una esigenza da parte dei settori di avere strumenti di integrazione del reddito funzionali alle proprie peculiarità.

Occorre però evidenziare che l'attivazione di prestazioni integrative differenziate che vengono utilizzate da platee ristrette di lavoratori comporta un aumento vertiginoso dei costi di gestione per l'Istituto: sarebbe necessario che tale funzionalità fosse ricompresa nell'ambito di linee ed indirizzi omogenei e su parametri comuni, così da garantire la necessaria uniformità dell'azione pubblica oltre al rispetto degli ordinari criteri di economicità ed efficienza.

UNA VALUTAZIONE DEGLI EFFETTI DELLA CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI DURANTE LA GRANDE RECESSIONE E DOPO

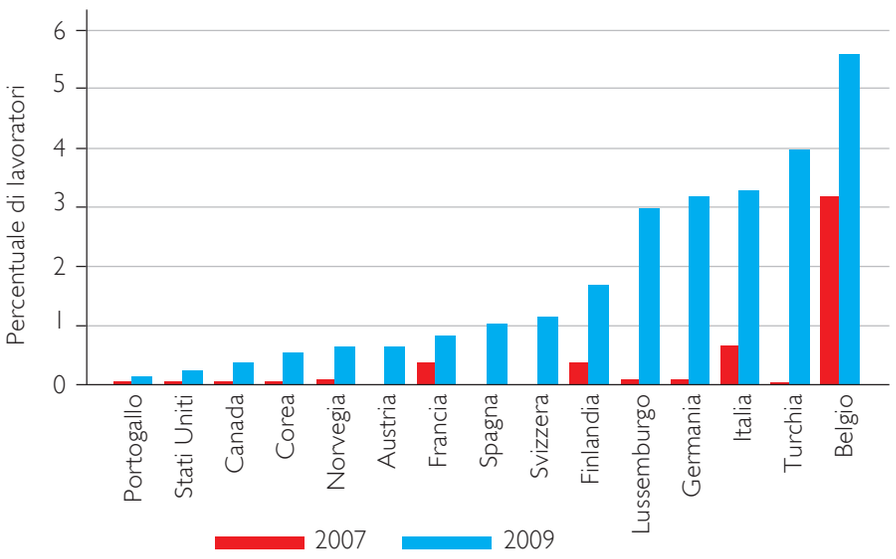
La Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (CIGS) è come visto un ammortizzatore sociale in costanza di rapporto di lavoro che, a fronte di temporanee difficoltà economiche o produttive delle aziende, ha la funzione di integrare o sostituire la retribuzione dei lavoratori occupati a orario ridotto o temporaneamente sospesi. Ammortizzatori sociali come la CIGS – denominati programmi di *hort-time work* (STW) – hanno un duplice obiettivo: (i) tutelare il lavoratore contro fluttuazioni del reddito dovute a variazioni della produzione e dell'orario di lavoro, e (ii) consentire alle aziende coinvolte di fronteggiare le difficoltà economiche, limitando il ricorso ai licenziamenti e conseguentemente stabilizzando i livelli di occupazione e disoccupazione.

I programmi di s*hort-time work* sono stati ampiamente utilizzati in Italia e in altri paesi OCSE durante gli anni della Grande Recessione. In Italia, la Cassa Integrazione Guadagni coinvolgeva circa lo 0,64% dei lavoratori dipendenti nel 2007, ovvero prima dell'inizio della crisi. La percentuale coinvolta è aumentata esponenzialmente, raggiungendo il 3,3% nel 2009[24]. Dati analoghi per gli anni 2007 e 2009 si riscontrano in altri paesi OCSE, quali il Lussemburgo, la Germania, la Turchia e il Belgio (Figura 3.17).

24 - I dati Inps indicano che, per l'Italia, la percentuale di lavoratori in CIGS ha raggiunto il 5% nel 2013.

Figura 3.15

TASSO MEDIO DI UTILIZZO STRUMENTI STW IN 2007 E 2009



Nonostante l'importanza delle politiche di *short-time work* in termini di spesa pubblica[25] e coinvolgimento della forza lavoro, le analisi valutative dei loro effetti su lavoratori e imprese e della loro efficienza economica sono limitate. Ciò è dovuto principalmente alla carenza, a livello internazionale, di microdati idonei allo studio del fenomeno e a produrre stime credibili degli effetti causali di interesse. In tal senso, la ricchezza e qualità dei dati amministrativi disponibili presso l'INPS offrono un'occasione unica di analisi degli effetti delle politiche di *short-time work*.

In un recente lavoro svolto in seno al programma di ricerca VisitInps, Giupponi e Landais [26] utilizzano i dati disponibili presso gli archivi amministrativi dell'INPS per valutare gli effetti della CIGS nel contesto italiano durante la crisi recente. Gli obiettivi dell'analisi sono i seguenti:

- analizzare gli effetti di breve e lungo termine della CIGS sull'occupazione al margine di tipo intensivo (ore lavorate) ed estensivo (numero di occupati), su misure di liquidità e produttività, sulla sopravvivenza delle imprese che ne fanno uso;
- documentare le conseguenze occupazionali e salariali di lavoratori posti in CIGS rispetto a lavoratori licenziati durante la crisi;
- identificare le caratteristiche delle imprese che fanno maggiore utilizzo della CIGS e valutare l'impatto del programma sulla produttività aggregata.

25 - In Italia, la spesa per Cassa Integrazione Guadagni ha raggiunto il 23% della spesa totale per le politiche del lavoro nel 2013.

26 - Giupponi, G. e C. Landais, "Employment effects and welfare consequences of short-time work programs", di prossima pubblicazione.

I dati utilizzati provengono dagli archivi amministrativi dell'Inps e raccolgono informazioni dettagliate sull'universo delle autorizzazioni e sull'effettivo utilizzo della CIGS da parte di imprese e lavoratori per gli anni dal 2005 al 2014.

Ai fini di valutare gli effetti causali della CIGS sulle imprese che la utilizzano, si potrebbe idealmente confrontare la performance di due imprese identiche tra loro, di cui soltanto una avesse potuto – in modo del tutto casuale – utilizzare la CIGS. La metodologia empirica utilizzata in quest'analisi cerca di approssimare tale approccio sperimentale, sfruttando variazioni esogene nella possibilità di utilizzo della CIGS dettate dalla normativa di riferimento. Secondo quest'ultima, sono destinatarie del sussidio – fatte salve alcune eccezioni – le imprese operanti nei settori manifatturiero ed edilizio che abbiano occupato almeno 15 dipendenti nei 6 mesi precedenti la domanda di concessione del trattamento. Alla luce della normativa, la metodologia empirica consiste nel confrontare la performance di imprese appena sopra la soglia dei 15 dipendenti con imprese appena sotto la soglia nei settori destinatari, prima e dopo l'inizio della crisi economica. Dal momento che tali imprese possono ragionevolmente considerarsi molto simili, salvo per la possibilità di utilizzo della CIGS, il differenziale nella loro performance può essere attribuito all'effetto della politica[27].

A livello di impresa, l'utilizzo della CIGS è associato ad un'immediata e forte riduzione del numero di ore lavorate (meno 40%) e delle retribuzioni lorde pagate dall'azienda (meno 45%), cui però non consegue una contrazione dell'occupazione al margine estensivo. Al contrario, la forza lavoro è del 45% più alta nelle imprese destinatarie del sussidio. Tale effetto positivo è prevalentemente dovuto ad una riduzione dei licenziamenti e di altre forme di risoluzione del rapporto di lavoro, e solo in piccola parte ad un aumento delle assunzioni. Inoltre, è a beneficio esclusivo dei lavoratori assunti con contratti a tempo indeterminato, mentre i lavoratori assunti a tempo determinato subiscono un marcato aumento delle cessazioni del rapporto di lavoro. Non si riscontra alcun effetto sulla probabilità di sopravvivenza dell'impresa ad un anno dal trattamento, né su varie misure di produttività della stessa [28]. L'utilizzo della CIGS aumenta invece la liquidità disponibile per l'impresa.

Gli effetti sinora illustrati si riferiscono al periodo in cui l'impresa utilizza effettivamente il sussidio CIGS, e sono dunque contemporanei al trattamento. È importante valutare se questi perdurino anche una volta esaurito il trattamento. L'evidenza empirica rivela che gli effetti di breve termine sull'occupazione al margine intensivo ed estensivo svaniscono completamente ad un anno dall'utilizzo della CIGS.

In particolare, il numero di ore lavorate e le retribuzioni lorde tornano allo stesso livello delle imprese che non hanno fatto uso della CIGS, mentre la forza lavoro subisce una riduzione di intensità pressoché pari all'incremento osservato nel primo periodo (meno 42%), di fatto neutralizzando interamente l'effetto positivo nell'anno del trattamento. Questo risultato sembra suggerire che, durante la crisi, la CIGS abbia ritardato ma non evitato il ricorso al licenziamento da parte

27 - Più precisamente, essendo la soglia dei 15 dipendenti rilevante anche per l'applicazione della normativa sulla tutela del lavoro, l'analisi confronta il differenziale nella performance di imprese sopra e sotto la soglia nei settori destinatari della CIGS con lo stesso differenziale in settori non destinatari. Questa strategia empirica viene denominata "triple difference".

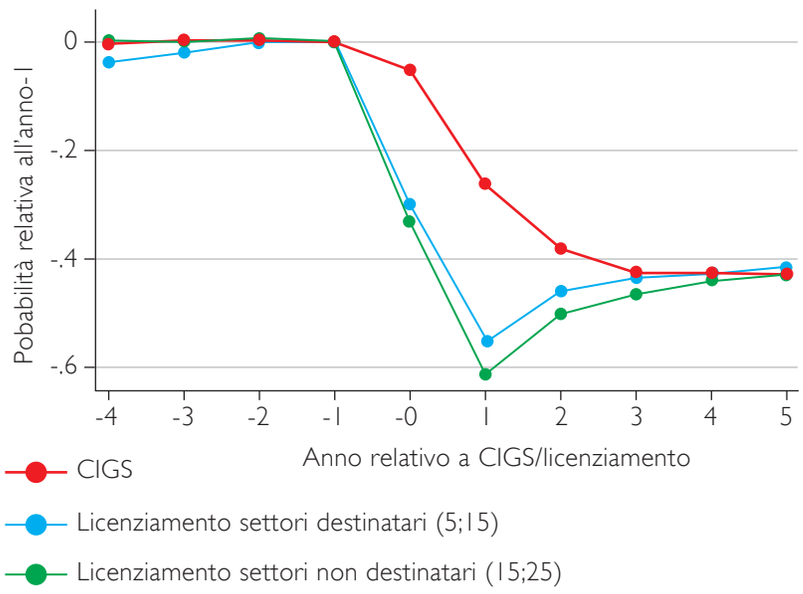
28 - Le misure considerate sono i ricavi netti, il valore aggiunto e l'utile netto per settimana lavorata.

delle imprese in difficoltà economiche. È importante evidenziare che ciò non è sufficiente a screditare in toto lo strumento della CIGS: i risultati illustrati si riferiscono infatti alla media delle imprese utilizzatrici e potrebbero mascherare una notevole eterogeneità tra imprese con caratteristiche diverse. Torneremo a breve su questo aspetto.

Per quanto riguarda i lavoratori, l'analisi mette a confronto le dinamiche occupazionali e salariali di lavoratori pressoché identici e impiegati in imprese simili, dei quali uno venga posto in CIGS a orario ridotto, mentre l' altro venga licenziato[29]. NNel periodo del trattamento, il sussidio garantisce il mantenimento di un reddito all'incirca costante a fronte di una riduzione delle ore lavorate di poco inferiore a quella di un lavoratore licenziato, confermando l'importante funzione assicurativa di questo ammortizzatore sociale. Tale funzione assicurativa appare tuttavia esaurirsi al termine del trattamento, dal momento che i lavoratori posti in CIGS hanno una probabilità di essere occupati di poco superiore a quella dei lavoratori licenziati a tre anni dal trattamento o licenziamento (Figura 3.16).

Figura 3.16

EVOLUZIONE COMPARATA DELLA PROBABILITÀ DI ESSERE OCCUPATI DOPO IL LICENZIAMENTO



Come accennato in precedenza, è importante capire quali tipologie di imprese hanno fatto maggiormente ricorso alla CIGS, in particolare se trattasi di imprese con effettiva capacità di superamento della crisi o meno, e come gli effetti della politica

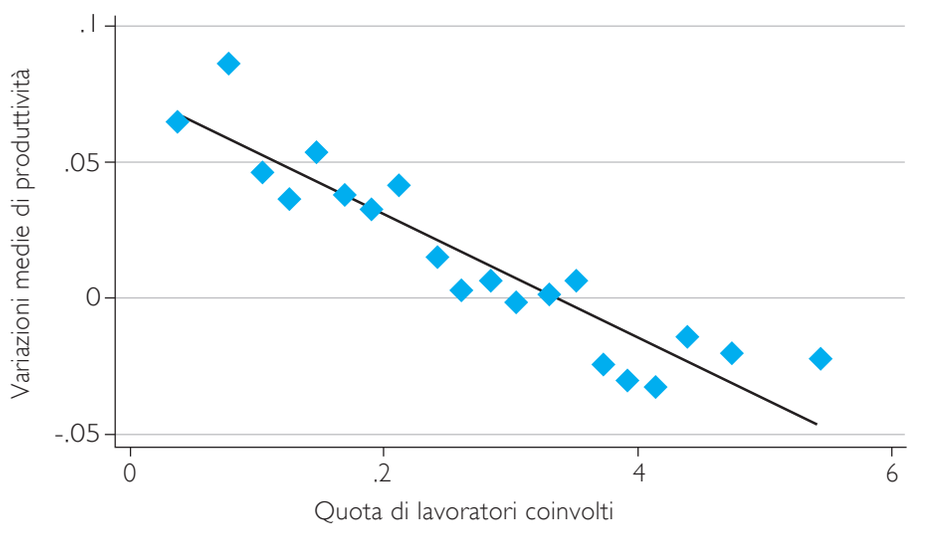
29 - Per garantire una solida valutazione degli effetti della CIGS, l'analisi confronta lavoratori posti in CIGS e occupati in imprese con più di 15 dipendenti in settori destinatari del sussidio, con lavoratori simili licenziati da imprese (i) sotto la soglia dei 15 dipendenti e attive in settori destinatari del sussidio, e (ii) sopra la soglia e attive in settori non destinatari del sussidio. La strategia di matching si basa sulle seguenti variabili osservabili: sesso; età; caratteristiche del contratto di lavoro un anno prima dell'evento di CIGS o licenziamento; stato occupazionale, numero di settimane lavorate, redditi da lavoro e dimensione d'impresa nei quattro anni precedenti l'evento; e settore di occupazione nell'anno precedente l'evento.

variano in base alle caratteristiche delle imprese. L'analisi empirica rivela una marcata eterogeneità nel ricorso alla CIGS tra imprese con diversi gradi di liquidità prima della crisi: le imprese nel quartile più basso della distribuzione della liquidità hanno una propensione quasi doppia all'utilizzo della CIGS rispetto alle imprese nel quartile più alto. Il maggiore utilizzo da parte delle imprese con scarsa liquidità è a sua volta associato ad una più alta probabilità di sopravvivenza dell'impresa ad un anno dal trattamento. Questo risultato suggerisce che la CIGS è effettivamente in grado di risollevare imprese con difficoltà di accesso al credito, almeno nel breve termine. Per quanto riguarda invece imprese con diversi livelli di produttività, emerge che le imprese meno produttive ricorrono alla CIGS con una probabilità 3 volte maggiore delle imprese più produttive, senza tuttavia riportare alcun beneficio sui livelli occupazionali (al contrario delle imprese più produttive, che riportano notevoli effetti positivi).

Quest'ultimo risultato ha importanti implicazioni macroeconomiche inerenti gli effetti della CIGS sulla produttività aggregata. Mantenendo in vita, anche se solo temporaneamente, imprese scarsamente produttive e con limitate possibilità di ripresa a fronte della crisi economica, la CIGS potrebbe rallentare il processo di riallocazione delle risorse verso imprese più produttive, deprimendo così la produttività aggregata e la crescita economica. Questo fenomeno è compatibile con quanto osservabile nella Figura 3.17. Il grafico, costruito sulla base di microdati aggregati a livello di sistema locale del lavoro, evidenzia una forte correlazione negativa tra la variazione nel livello di produttività media tra gli anni prima e dopo l'inizio della crisi, e l'incidenza della CIGS nella forza lavoro[30],[31].

Figura 3.17

VARIAZIONI DI PRODUTTIVITÀ E RICORSO ALLA CIGS. ANNI 2005-2008



30 - L'incidenza della CIGS è approssimata con la proporzione di forza lavoro idonea a ricevere la CIGS negli anni 2005-2008.

31 - Il grafico è costruito aggregando i microdati a livello di sistema locale del lavoro in 20 classi di pari numerosità.

In conclusione, la CIGS ha avuto gli effetti assicurativi e occupazionali desiderati soltanto nel breve termine durante la Grande Recessione. L'aspetto più problematico è che – nel periodo analizzato (2005-2014) – questo strumento di politica del lavoro ha attratto e sussidiato prevalentemente imprese meno produttive, con conseguenze negative sulla produttività aggregata. Da un punto di vista normativo, appare dunque fondamentale rivalutare i sistemi di allocazione della CIGS in modo da favorire imprese che possano effettivamente riprendere la loro attività produttiva.

Un ultimo aspetto meritevole di considerazione è la durata della recente crisi economica. I programmi di *short-time work* sono ideati per fronteggiare shock transitori, mentre altri programmi come i sussidi di disoccupazione sono più adeguati in presenza di shock prolungati. La Grande Recessione si è protratta a lungo nel contesto italiano, senza dubbio ben oltre le iniziali aspettative di individui e imprese. Questo scostamento potrebbe essere in parte responsabile di un ricorso inefficiente al sussidio in anni recenti.

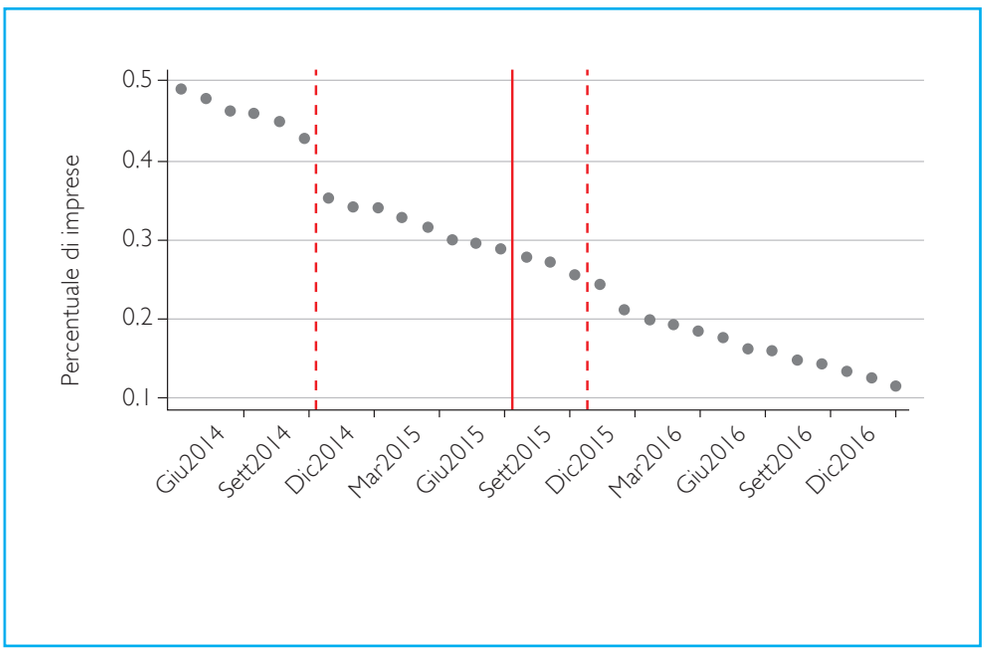
Dal 2014 in poi, si osserva una progressiva riduzione nell'utilizzo della CIGS, che può ricondursi a due potenziali e concorrenti ragioni: da un lato, il graduale miglioramento della congiuntura economica, dall'altro la riforma della normativa di riferimento intervenuta in seno al Jobs Act nel settembre 2015 (D. Lgs. 148/2015). In particolare, quest'ultima ha rimodulato la struttura dei costi a carico delle imprese che fruiscano dell'integrazione salariale, rendendo il contributo addizionale progressivamente crescente al crescere della durata del trattamento. Il maggiore costo di fruizione potrebbe aver scoraggiato il ricorso al sussidio da parte delle imprese (o di alcune tipologie di imprese) ed essere dunque in parte responsabile della recente flessione nell'utilizzo della CIGS.

Il grafico riportato nella Figura 3.18 illustra l'andamento della percentuale di imprese che hanno utilizzato la CIGS per i mesi da giugno 2014 a dicembre 2016[32]. Tale percentuale cala progressivamente durante tutto il periodo, senza tuttavia riportare alcuna discontinuità tra settembre e ottobre 2015. Questo risultato sembra suggerire che il calo nel tasso di utilizzo della CIGS non sia direttamente attribuibile alla riforma, ma più probabilmente al miglioramento dell'economia del Paese. L'ambito in cui la riforma sembra avere avuto un impatto è invece la tipologia di imprese che fanno ricorso al trattamento.

32 - Il grafico si riferisce alle imprese con numero di dipendenti compreso tra 5 e 25.

Figura 3.18

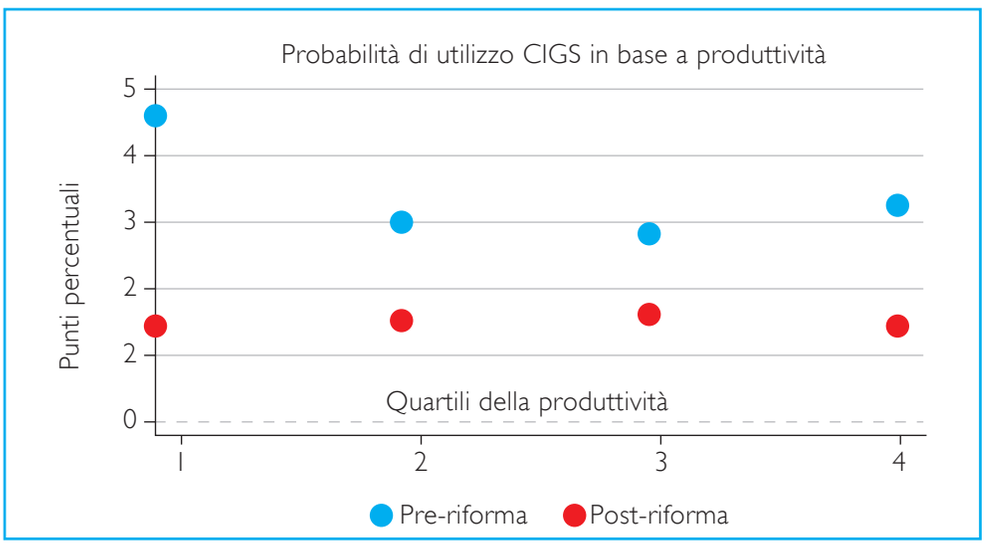
EVOLUZIONE DEL RICORSO ALLA CIGS
(Giugno 2014 - Dicembre 2016)



La Figura 3.19 riporta l'incremento nella probabilità di utilizzo della CIGS tra il 2007 e i 12 mesi precedenti la riforma (pre-riforma), e tra il 2007 e i 12 mesi successivi la riforma (post-riforma) per imprese che – negli anni prima della crisi – si trovavano in ciascun quarto della distribuzione della produttività[33].

Figura 3.19

FREQUENZA DEL RICORSO ALLA CIGS PER LIVELLI DI PRODUTTIVITÀ



33 - Il grafico si riferisce alle imprese con numero di dipendenti compreso tra 5 e 25 nel 2008.

Come evidenziato nella Figura 3.19, nei 12 mesi prima della riforma, le imprese con bassa produttività (primo quartile) avevano una propensione all'utilizzo della CIGS di circa il 50% maggiore rispetto ad imprese con alta produttività (quartile più elevato). Nei 12 mesi successivi alla riforma, si osserva una generale riduzione nella probabilità di fruire del trattamento, che è tuttavia più pronunciata per le imprese meno produttive. L'evidenza empirica sembra dunque suggerire che la rimodulazione dei costi abbia inciso sull'auto-selezione delle imprese richiedenti, alterandone positivamente la composizione in termini di produttività. Tenuto conto che il trattamento sembra avere effetti più positivi nelle imprese più produttive, si può concludere che la riforma abbia migliorato l'efficienza di questa politica del lavoro

PARTE IV

LA REDISTRIBUZIONE NEL SISTEMA PENSIONISTICO PUBBLICO

INTRODUZIONE 180

LA SPESA PER PENSIONI NEL PERIODO 1995-2016 184
Box 5 - Integrazioni a favore delle prestazioni di tipo assicurativo 185
Box 6 - La sperimentazione di nuovi strumenti per il pensionamento 193
Box 7 - Principali novità in materia pensionistica introdotte dalla legge di bilancio per l'anno 2018 204

GLI ASPETTI DISTRIBUTIVI E DI ADEGUATEZZA DELLE PENSIONI 197

INTRODUZIONE

In Italia, come nelle altre economie sviluppate, la popolazione sta progressivamente invecchiando come effetto di un aumento della speranza di vita e della riduzione delle nascite. La conseguenza è un incremento significativo del tasso di dipendenza: aumenta il numero degli anziani mentre il flusso dei nuovi nati si mantiene su livelli inferiori al passato e dunque nel tempo si svuotano le età in cui i soggetti sono attivi e contribuiscono al pagamento delle pensioni. Il declino delle nascite in Italia è, in aggiunta, iniziato dopo un periodo – quello degli anni '50 e '60 del secolo scorso – in cui, invece, i tassi di fecondità erano particolarmente alti e, quindi, a fronte di coorti di giovani meno numerose si avranno nei prossimi anni coorti di anziani, le generazioni del "*baby boom*", più numerose.

Secondo le ultime previsioni demografiche Istat, la popolazione in Italia è in diminuzione dal 2015: nel 2017 il saldo naturale (nati meno morti) ha registrato un valore negativo per quasi 200mila unità come risultato di quasi 61mila unità in più per quanto riguarda il saldo naturale della popolazione residente straniera e di 251.537 unità in meno per quella residente italiana. Le nascite calano dal 2008, i nati sono meno di mezzo milione già dal 2015 - 458.151, di cui 68mila stranieri, anch'essi in diminuzione (Istat, giugno 2018). Le nascite si sono pertanto più che dimezzate rispetto al *baby boom* degli anni '60 in cui i nati oscillavano intorno al milione di unità all'anno. Nello scenario demografico mediano previsto dall'Istat, il saldo naturale annuo, intorno all'anno 2040, tenderà a raggiungere valori negativi record: -400.000 unità all'anno. A quella data la popolazione italiana si sarà ridotta di ben 7 milioni di unità nonostante le previsioni incorporino flussi migratori netti positivi di 100/130mila unità all'anno.

Le riforme pensionistiche realizzate a partire dall'inizio degli anni '90 hanno avuto come obiettivo quello di adattare il sistema a questi cambiamenti. Questo è stato fatto agendo sulle tre leve possibili: livelli delle aliquote, importi delle prestazioni ed età pensionabile. Le previsioni sulla spesa[1], tuttavia, indicano che anche innalzando l'età del ritiro, ipotizzando aumenti del tasso di attività delle donne che oggi tendono ad avere tassi di partecipazione al mercato del lavoro più bassi, incrementi plausibili e non scontati della produttività[2] - per mantenere il rapporto tra chi percepisce una pensione e chi lavora su livelli sostenibili è cruciale il numero di immigrati che lavoreranno nel nostro Paese. Eventuali politiche di recupero della bassa natalità italiana (TFT, 1,34 2016), ovvero dei tassi di occupazione femminili e maschili potranno correggere gli squilibri demografici nel lungo periodo ma non potranno da sole arginare la riduzione delle classi di popolazione in età lavorativa prevista per il prossimo ventennio.

Il Rapporto Inps dello scorso anno ha trattato questi aspetti analizzando gli effetti che l'immissione di lavoratori stranieri regolari può avere sul nostro mercato del

1 - Ragioneria Generale dello Stato, Le tendenze di medio e lungo periodo del sistema pensionistico e socio-sanitario 2017.

2 - Letteratura recente, ad esempio, mostra che l'invecchiamento della popolazione può ridurre la produttività via effetto negativo sulla total factor productivity cfr. SHEKHAR A.; EBEKE e SHAO, "The Impact of Work force Aging on European productivity, WP 16/238, IMF, 2016.

lavoro e sugli equilibri del sistema ed esaminando l'impatto di politiche avviate per favorire la conciliazione tra vita privata e occupazione a sostegno di una maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

L'intento di questo capitolo è, invece, quello di analizzare gli effetti della riforme recenti sull'adeguatezza delle prestazioni e gli aspetti distributivi intragenerazionali del nostro sistema. Come noto, con la riforma del 1995 si è scelto di calcolare le pensioni non più con riferimento alle retribuzioni (un tempo solo quelle degli anni appena antecedenti la quiescenza) ma ai contributi versati, rivalutati e convertiti in rendita con coefficienti che tengono conto dell'età di ritiro e, quindi, della maggiore o minore durata del periodo in cui si percepirà la pensione.

Il criterio di equità implicito nella nuova regola di calcolo delle prestazioni diventa dunque quello attuariale – si riceve nel corso del pensionamento quanto si è versato – con deroghe che consentono di attivare comunque una componente di redistribuzione all'interno del sistema. Come esempi di scostamento dall'equità attuariale del sistema a regime ricordiamo l'uso di coefficienti di trasformazione medi tra uomini e donne e tra categorie di lavoratori, l'uso dei medesimi coefficienti associati all'età minima anche quando ci si pensiona ad età più giovani, un peso maggiore attribuito ai contributi versati prima dei 18 anni, o a quelli delle donne con figli.

Uno dei vantaggi che ci si attende con l'introduzione della regola contributiva è una più netta separazione tra la componente più strettamente previdenziale/assicurativa del beneficio, maturata a fronte di contributi effettivamente versati, e quella che ha carattere redistributivo.

Il passaggio al nuovo sistema, tuttavia, è stato immediato solo per i neo occupati, mentre per chi aveva già versamenti è avvenuto pro-rata, ossia per le quote di pensione maturate dopo il 1995, e solo per i lavoratori con meno di diciotto anni di contributi.

Con la riforma del 2011, il pro rata contributivo è stato esteso anche alle coorti meno giovani a partire dalle quote maturate dal 2012.

Ad oggi, solo il 4,1% delle pensioni vigenti sono prestazioni liquidate interamente con il sistema contributivo e il 13,6% con il sistema misto (comprese le liquidate a seguito della legge L.214/2011)[3].

Valutare adeguatezza e aspetti distributivi del sistema pensionistico corrente dunque significa confrontarsi ancora con le caratteristiche dei sistemi di tipo retributivo.

Nel capitolo dopo aver esaminato le dinamiche aggregate della spesa per pensioni nella fase successiva all'introduzione del sistema contributivo, distinguendo tra le sue diverse componenti in funzione della relazione che è possibile individuare con il pagamento dei contributi, si analizzano le caratteristiche distributive e di adeguatezza del principale fondo del sistema pensionistico italiano, il Fondo Pensioni Lavoratori Dipendenti.

3 - La stessa riforma del 1995 ha previsto, comunque, la possibilità di optare per il calcolo contributivo (art.1 c.23 l.335/1995). La ricostruzione dei montanti e quindi il calcolo delle pensioni avviene secondo le linee dettate dalla Circolare Inps del 2001. Questa possibilità è, ad esempio, utilizzata dalle donne grazie al canale "opzione donna" introdotto dalla legge 243/2004 - in via sperimentale ma poi più volte prorogato.

A differenza delle analisi di tipo teorico e/o comunque di quelle basate sull'applicazione della normativa pensionistica a individui rappresentativi, la ricchezza delle informazioni disponibili nel dataset Inps permette uno studio più completo delle capacità del sistema di fornire prestazioni adeguate, della sua eterogeneità e delle determinanti socio economiche della medesima. Allo stesso modo, rispetto allo studio dei casi rappresentativi, si riesce a individuare con maggiore precisione la presenza di incentivi e disincentivi nella scelta dell'età di pensionamento e la presenza di componenti redistributive delle prestazioni.

In particolare, sono state abbinate le informazioni individuali desumibili dal casellario delle pensioni per il periodo 1995-2016 a quelle degli archivi annuali sui lavoratori dipendenti per gli anni dal 1973 al 2016. In questo modo si è costruito un panel, pressoché completo, relativo alla definizione del profilo life-cycle dei redditi da lavoro e pensione dei soggetti analizzati. Il periodo coperto consente, infatti, di tenere in conto orizzonti temporali sufficientemente lontani nel tempo e quindi di seguire, per la quasi totalità dei casi, il profilo completo della retribuzione.

La nostra analisi mostra che sta crescendo il peso della spesa sostenuta per le prestazioni strettamente assistenziali (dal 4% al 7,5% della spesa complessiva) e diminuendo invece la quota destinata ad interventi redistributivi a favore delle prestazioni di tipo assicurativo (dall'11% al 3%). Si tratta di benefici a cui si può accedere grazie a versamenti contributivi ma erogate solo in ragione dell'esistenza di situazioni di disagio (integrazioni al minimo, quattordicesima, maggiorazioni di pensioni previdenziali).

Va però notato che l'individuazione dello stato di bisogno avviene secondo criteri che differiscono tra prestazioni senza che vi sia sempre coerenza con obiettivi redistributivi e seguendo criteri che non ne garantiscono la capacità selettiva.

D'altra parte nella componente assicurativa le prestazioni, anche al netto di integrazioni e maggiorazioni, non sono necessariamente interamente coperte dai contributi versati. Quasi tutte, infatti, sono state calcolate con il metodo retributivo, dunque senza correzioni che ne garantiscano l'equità attuariale. Nel capitolo vengono rammentati alcuni dei risultati ottenuti con l'Operazione porte aperte che ha previsto simulazioni su campioni di pensionati di vari fondi gestiti dall'Inps che indicano che in molti casi quote non basse delle pensioni vigenti, al netto delle voci integrative, non trovano un corrispettivo nei contributi versati.

L'analisi sulle performance distributive del sistema e sull'adeguatezza delle pensioni viene condotta con riferimento al FPLD, il più grande fondo gestito dall'Inps. I dati mostrano che il 10% delle pensioni di vecchiaia e anzianità/anticipata più elevate detiene un quarto circa della spesa per questa tipologia di prestazione, mentre la quota detenuta dall'1% delle pensioni più elevate arriva a quasi il 5% della spesa complessiva. Nel periodo in esame i decili più bassi della distribuzione hanno leggermente peggiorato la loro situazione e a fine periodo la concentrazione dei redditi da pensione è, seppure di poco, maggiore rispetto all'inizio del periodo.

Se si guarda poi alla distribuzione per decili delle pensioni di anzianità/anticipata e vecchiaia erogate dal FPLD confrontando il 1995 e il 2016 emerge una sostanziale stabilità nella distribuzione nel tempo. Le riforme approvate dal 1995 ad oggi non sembra abbiano modificato in maniera radicale la loro distribuzione.

La ragione principale di questo risultato è imputabile alla richiamata lentezza con cui la meno generosa regola contributiva è stata introdotta dal legislatore nella normativa pensionistica. Inoltre, a fronte della relativamente minore generosità delle prestazioni rispetto al passato, ha esercitato un effetto di segno opposto la maturazione di carriere contributive più lunghe fattore che fa crescere l'importo delle nuove pensioni.

Quanto all'adeguatezza delle pensioni, uno dei possibili indicatori è il tasso di sostituzione - da noi calcolato come l'importo della prima pensione ricevuta da coloro che si sono pensionati tra il 1995 e il 2016 e la media degli ultimi 5 valori delle retribuzioni percepite dal soggetto medesimo prima del pensionamento.

L'andamento dei tassi di sostituzione dei neopensionati nel periodo 1995-2016 evidenzia che la grande maggioranza dei soggetti che hanno ricevuto una prestazione di vecchiaia o di anzianità/anticipata durante questo periodo ha continuato a godere di prestazioni molto vicine a quanto ottenuto sul mercato del lavoro nella fase finale della loro attività con tassi di sostituzione compresi tra il 70% e il 90%.

Se poi si confrontano soggetti con anzianità contributiva simile (38-40 anni), in modo da isolare l'effetto di differenze in questa dimensione, c'è evidenza della presenza di un non trascurabile grado di progressività nella formula utilizzata per il calcolo delle pensioni, quella retributiva. Al crescere del livello della pensione liquidata, infatti, la concentrazione delle prestazioni si sposta su valori più bassi del tasso di sostituzione.

LA SPESA PER PENSIONI NEL PERIODO 1995-2016

I dati e le elaborazioni presentati in questo paragrafo si riferiscono all'universo delle prestazioni pensionistiche nel periodo 1995 – 2016 registrate nell'archivio amministrativo dell'Inps. L'obiettivo è di osservare il contesto generale all'interno del quale valutare poi i risultati distributivi che verranno presentati nei paragrafi successivi.

Va premesso che, poiché nel periodo compreso tra il 1995 ed il 2016 si sono avuti al tempo stesso importanti modifiche nella normativa pensionistica e cambiamenti rilevanti negli equilibri demografici, nella composizione per età della popolazione e nel mercato del lavoro, non è immediato individuare con chiarezza nessi causali e/o chiavi di lettura semplici.

Nonostante queste cautele, alcuni importanti tendenze sono evidenti. Se sotto il profilo aggregato la spesa per pensioni qui esaminata presenta un andamento noto – attorno al 13% del Pil, al netto delle pensioni sociali e di invalidità civile, nella prima parte del periodo, in aumento negli anni della recessione fino a raggiungere quasi il 16% e in leggera decrescita a partire dal 2014 - la sua ricomposizione per categorie e gruppi di età permette di evidenziare alcuni fenomeni che hanno già avuto e potranno avere in futuro impatti importanti in termini distributivi e di adeguatezza delle prestazioni erogate dal sistema.

In prima battuta abbiamo distinto le diverse componenti della spesa per pensioni a seconda del legame che hanno con i contributi versati. Abbiamo così individuato una prima componente, definita assicurativa, nella quale rientrano tutte le prestazioni (vecchiaia, reversibilità, invalidità Inps, invalidità Inail, prepensionamenti), che vengono erogate a fronte di un passato versamento contributivo, a prescindere dall'entità della contribuzione e del legame attuariale con la prestazione.

All'interno di questa categoria si può isolare una seconda componente raggruppando le voci che non trovano un corrispettivo immediato nei versamenti. Si tratta, ad esempio, delle integrazioni al minimo, della quattordicesima, delle maggiorazioni di pensioni previdenziali. Sono benefici che si aggiungono alla pensione maturata secondo le regole di calcolo vigenti al momento del pensionamento qualora si soddisfino determinati requisiti reddituali, individuali o di coppia, e, in alcuni casi, anagrafici fissati dalla normativa. La loro erogazione, quindi, è condizionata all'individuazione di situazioni di disagio economico, individuate secondo criteri che differiscono tra prestazioni e che considerano solo l'eventuale presenza di un coniuge con reddito e non quella di altri familiari conviventi nè di patrimonio come, invece, avviene generalmente per interventi assistenziali di sostegno al disagio economico [4] (vedi riquadro per una loro descrizione).

E' importante evidenziare, inoltre che le prestazioni incluse nella componente qui definita strettamente assicurativa non sono necessariamente interamente coperte dai contributi versati. Quasi tutte, infatti, sono state calcolate con il metodo retributivo senza correzioni attuariali, ad esempio, per chi anticipava rispetto all'età di vecchiaia o riduzioni per chi era soggetto ad aliquote più basse. A titolo esemplificativo si ricordano alcuni risultati della cd "Operazione Porte Aperte" che ha previsto anche simulazioni di ricalcolo contributivo su campioni di pensionati

4 - Si veda ad esempio quanto detto sul Reddito di inclusione nel quinto capitolo di questo Rapporto.

di vecchiaia e anzianità/anticipata per alcune categorie di lavoratori o gestioni pensionistiche amministrate dall'Inps - fra le altre la Gestione degli esercenti attività commerciali, la Cassa trattamenti pensionistici dei dipendenti dello Stato (CTPS), comparto difesa, sicurezza e soccorso pubblico e il Fondo Pensioni Personale Addetto ai Pubblici Servizi di Telefonia.

Per la prima (Gestione commercianti) si è verificato su un campione di pensionati con decorrenza fra il 2000 e il 2014 (circa 137mila pensioni), che la quasi totalità delle pensioni (91%) subirebbe una riduzione dell'importo, per un terzo di esse la riduzione sarebbe superiore al 50%; per le prestazioni CTPS - comparto difesa, sicurezza e soccorso pubblico, con decorrenza successiva al 2009 più del 90% dei trattamenti in essere subirebbe una riduzione dell'importo compresa tra il 40% e il 60%. Per il Fondo telefonici il 55% dei trattamenti in essere risulta più elevato del 20-30% rispetto al contributivo, un altro 30% di prestazioni è tra un terzo e due terzi più alto che col contributivo. Solo una pensione su 100 del Fondo risulterebbe con il ricalcolo più generosa.

Nella terza componente sono comprese, infine, le prestazioni che per essere erogate non richiedono il versamento di contributi sociali (si tratta delle pensioni e assegni sociali, delle pensioni di invalidità civile, delle maggiorazioni sociali a favore di pensioni assistenziali, dell'assegno di accompagnamento) ed hanno un'esplicita finalità assistenziale.

Box 5

INTEGRAZIONI A FAVORE DELLE PRESTAZIONI DI TIPO ASSICURATIVO

Il nostro sistema di welfare prevede una serie di sostegni alle pensioni di importo più basso, ovvero quelle pensioni che non superano soglie minime, a condizione che i beneficiari soddisfino determinati requisiti generalmente reddituali. Soglie e condizioni di reddito variano in relazione ai diversi strumenti, all'età e allo stato civile del pensionato e/o della data di decorrenza della pensione.

In particolare, dal 1983 è possibile beneficiare di un'integrazione fino a garantire un trattamento minimo (pari a 6.596,46 euro annuo nel 2018) in misura intera se il reddito percepito, oltre la pensione, è inferiore a questo valore o in misura parziale se, invece è più alto, ma comunque inferiore al doppio del minimo (13.192,92 euro). Dal 1994 se il pensionato è coniugato è necessario soddisfare anche un limite di reddito coniugale (5 volte il trattamento minimo per le decorrenze comprese nell'anno 1994, 4 volte il trattamento minimo per le decorrenze successive al 1994); se superati l'integrazione può essere erogata anche in misura parziale. Nei redditi considerati rilevanti per la prova dei mezzi sono esclusi i redditi esenti da Irpef (pensioni di guerra, rendite Inail, pensioni degli invalidi civili, trattamenti di famiglia, eccetera), la pensione da integrare al minimo e il reddito della casa di abitazione, oltre che gli arretrati soggetti a tassazione separata (es. trattamento di fine rapporto comunque denominati, buonuscita, arretrati da lavoro riferiti ad anni precedenti).

I dati dell'Osservatorio Inps indicano che il numero delle pensioni integrate al minimo si è ridotto dagli oltre i 5 milioni dei primi anni 2000 a poco più di 3 milioni del 2018; l'importo medio dell'integrazione rappresenta il 43% del valore complessivo della pensione media percepita dai beneficiari di integrazione, pari a 498 euro mensili.

Con interventi adottati a partire dalla fine degli anni '80 è stato previsto che i percettori di

prestazioni previdenziali[1] con almeno 60 anni di età, con una pensione, al netto dei trattamenti di famiglia, anche se inclusiva di maggiorazioni e integrazioni, non superiore al trattamento minimo e in particolari condizioni reddituali, variabili in funzione dell'età, possono godere anche di maggiorazioni sociali (L. 140/1985, art. 1, L.544/1988 art. 1).

Dal 2002 (ex art 38, legge 448/2001) inoltre, è stato previsto anche un incremento della maggiorazione sociale per coloro che hanno almeno 70 anni di età. Va notato che suddetto limite anagrafico può essere ridotto fino a 65 anni di età in funzione degli anni di contribuzione maturati; in particolare, 5 anni di contribuzione equivalgono ad un anno di anticipo. Le frazioni inferiori a 5 anni e superiori a 2,5 sono equiparate al quinquennio ai fini dell'anticipazione. Il limite di reddito personale, comprensivo della pensione, per poter accedere al beneficio è pari al trattamento minimo incrementato della maggiorazione stessa; se il pensionato è coniugato, oltre a questa condizione, si aggiunge anche quella sul reddito cumulato col coniuge che non deve superare la somma del valore del trattamento minimo della maggiorazione e dell'assegno sociale.

I redditi considerati rilevanti per la prova dei mezzi sono diversi a seconda che si tratti della maggiorazione base o della maggiorazione per gli ultra70enni: nel primo caso si considerano i redditi di qualsiasi natura, compresi quelli esenti da imposte e quelli soggetti a ritenuta alla fonte a titolo di imposta o ad imposta sostitutiva di Irpef, eccetto quelli derivanti dall'assegno per il nucleo familiare ovvero dai trattamenti di famiglia. Nel secondo caso rilevano comunque i redditi di qualsivoglia natura, ma viene esclusa la casa di abitazione.

Nel 2002 è stato previsto che ai titolari di pensione di importo non superiore al trattamento minimo sia corrisposto un importo aggiuntivo da erogare a dicembre. Tale prestazione viene corrisposta se il reddito personale del pensionato non sia superiore a una volta e mezzo l'importo del trattamento minimo e, nel caso in cui sia coniugato, oltre a questa condizione, se il reddito complessivo dei coniugi non sia superiore a tre volte l'importo del trattamento minimo.

Il numero delle pensioni previdenziali che godono di maggiorazioni è passato da circa 900 mila dei primi anni 2.000 a 450 mila circa nel 2018, con un importo medio mensile complessivo pensionistico pari a 609 euro: la maggiorazione pesa su questo importo circa il 20%.

Infine, nel 2007 è stata introdotta la quattordicesima – ovvero una somma aggiuntiva da erogare nel mese di luglio al pensionato previdenziale con almeno 64 anni di età e un reddito personale non superiore a 1,5 volte l'importo minimo (9.894,69 euro nel 2018) aumentato della somma aggiuntiva ipoteticamente spettante. Dal 2017 tale limite è stato esteso fino a 2 volte il trattamento minimo (art. 1, comma 187, della legge 11 dicembre 2016, n. 232).

In questo caso si considerano i redditi del pensionato di qualsivoglia natura esclusi gli assegni al nucleo familiare e i trattamenti di famiglia, le pensioni di guerra e le pensioni/indennità sociali previste per particolari categorie (ciechi parziali, sordomuti, invalidi meritevoli di assegno di accompagnamento), le competenze arretrate sottoposte a tassazione separata e, anche, il reddito da casa di abitazione.

Le normative che, nel corso degli anni, hanno introdotto le misure di sostegno in favore dei titolari di pensione di importo basso presentano profili di una tale complessità, per la varietà degli importi delle prestazioni, delle condizioni di età e di reddito dei beneficiari, da suggerire una semplificazione che abbia come obiettivo una maggiore trasparenza del sistema. Ciò, tra l'altro, ridurrebbe il rischio dei cosiddetti "diritti inespressi", i casi, cioè di pensionati che, per mancata conoscenza delle condizioni di accesso alle prestazioni, non le richiedono pur avendone diritto.

Nello stesso tempo appare utile intervenire per semplificare ulteriormente le modalità con le

1 - Le maggiorazioni sociali non spettano agli iscritti alla gestione separata mentre spettano anche ai beneficiari di pensioni assistenziali.

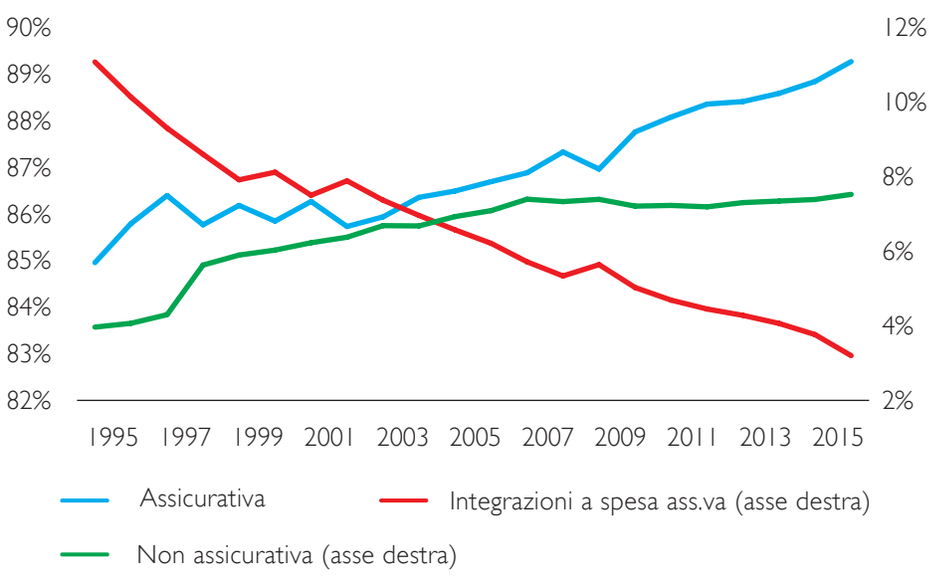
quali attualmente viene fornita la prova della sussistenza dei requisiti reddituali che consentono il godimento delle prestazioni, creando le condizioni per una maggiore condivisione di tutte le possibili fonti di informazioni già disponibili nelle banche dati delle pubbliche amministrazioni, evitando di imporre al cittadino oneri probatori non necessari.

In particolare, appare necessario favorire la dichiarazione delle informazioni reddituali riferite a ciascun periodo d'imposta una volta sola all'anno ad un unico interlocutore istituzionale che dovrebbe assicurare, a sua volta, la disponibilità dei dati alle altre Pubbliche Amministrazioni per la realizzazione dei propri fini istituzionali, garantendo così l'uniformità dei dati utilizzati per la concessione ed erogazione delle prestazioni richieste alle singole Istituzioni.

Il primo dato da evidenziare è l'assoluta predominanza della componente assicurativa secondo la definizione qui proposta. Questa parte della spesa per pensioni, già pari all'86% del totale nel 1995, raggiunge quasi il 90% della spesa complessiva alla fine del periodo esaminato. Un secondo dato interessante è poi quello che deriva dall'analisi della dinamica delle quote relative alle altre due componenti.

Figura 4.1

QUOTA DELLA SPESA PER PENSIONI ASSICURATIVE E NON ASSICURATIVE
ANNI 1995-2016



Quella legata agli interventi redistributivi a favore delle prestazioni di tipo assicurativo passa dall'11% al 3%, a fronte di un andamento di segno opposto nella componente puramente non assicurativa (o assistenziale) che quasi raddoppia passando dal 4% al 7,5% della spesa complessiva. Per il primo aggregato, da un lato è forte e continua la caduta della quota di spesa veicolata ai percettori tramite l'integrazione al minimo, dall'altro è significativo l'aumento delle maggiorazioni

sociali nel periodo 2001-2007 ed il successivo effetto della quattordicesima mensilità che in parte spiazza le maggiorazioni medesime. Le voci strettamente assistenziali, invece, aumentano tutte: è notevole l'incremento nel peso delle indennità di accompagnamento, mentre quello della spesa per pensioni di invalidità civile e per le pensioni sociali è in leggera crescita.

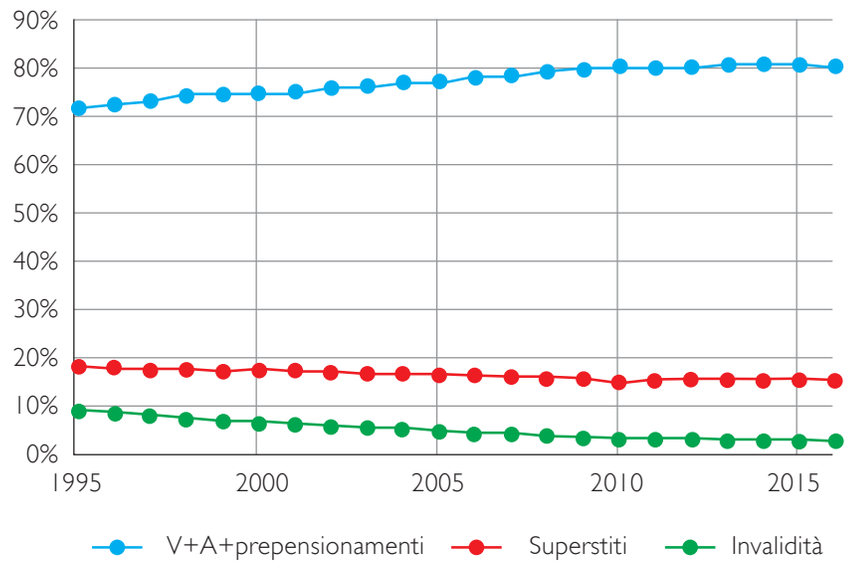
Volendo tentare un'interpretazione a queste dinamiche si potrebbe affermare che, nel periodo esaminato, si nota una razionalizzazione delle componenti della spesa pensionistica ed una separazione più netta tra le spese di carattere assicurativo e quelle di carattere assistenziale.

La complessità del sistema pensionistico italiano e la numerosità delle tipologie di prestazioni che esso eroga, richiedono però un'analisi più fine. All'interno della spesa complessiva infatti sono ravvisabili significative ricomposizioni durante il periodo esaminato. A questo proposito la Figura 4.2 mostra come cambia la composizione della spesa di tipo assicurativo una volta che al suo interno si distingue la componente vecchiaia e anzianità/anticipata, quella per invalidità e quella per reversibilità tra le prestazioni erogate direttamente dall'Inps.

All'interno dell'aggregato è evidente la decisa crescita del peso delle prestazioni di vecchiaia e anzianità/anticipata, la parziale riduzione della componente relativa alle prestazioni di reversibilità e la pronunciata caduta della componente legata alle prestazioni per invalidità. Questi andamenti riflettono le riforme varate in passato - quella dell'invalidità decisa a metà degli anni '80 che ha contenuto strutturalmente il numero di queste pensioni e quella del 1995 che ha previsto una riduzione della quota reversibile in funzione delle condizioni reddituali del superstite.

Figura 4.2

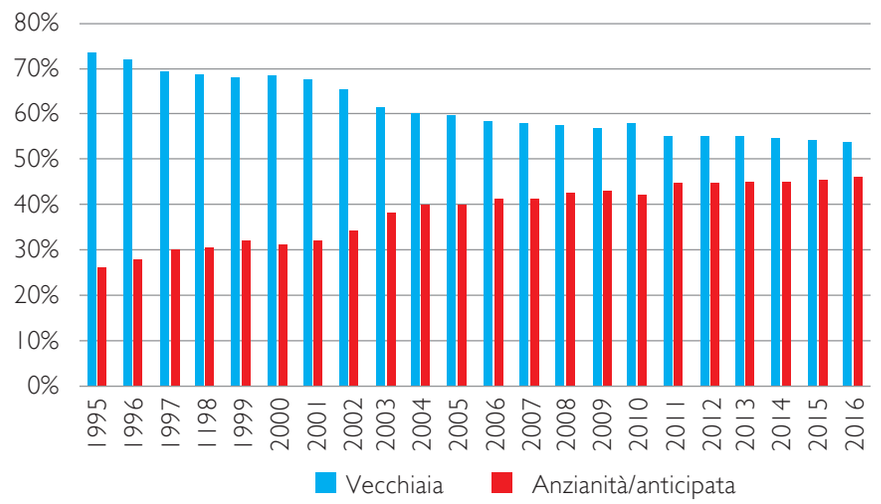
COMPOSIZIONE DELLA SPESA PENSIONISTICA DI TIPO ASSICURATIVO. ANNI 1995-2016



Restringendo ancora di più l'attenzione alle sole prestazioni di vecchiaia e anzianità/anticipata la Figura successiva testimonia come siano le seconde ad aver presentato la dinamica di spesa più sostenuta. Se nel 1995 la spesa per pensioni di anzianità/anticipata rappresentava il 25% del totale della spesa per prestazioni pensionistiche da lavoro (al netto dei prepensionamenti), la quota continua ad aumentare per arrivare a più del 45% nel 2016. Va però sottolineato che questa crescita è accompagnata da un progressivo incremento dell'età a cui è consentito l'anticipo.

Figura 4.3

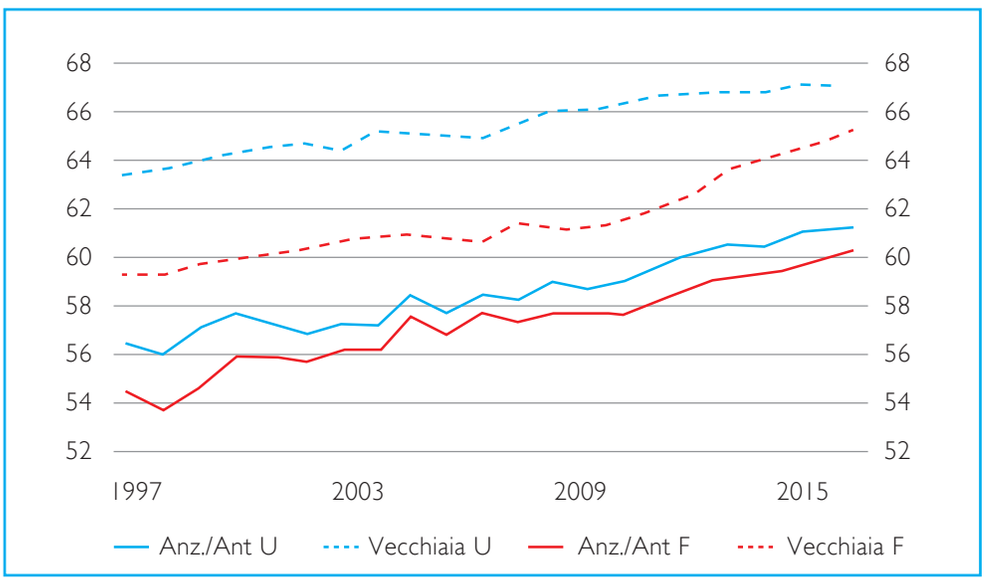
QUOTA DELLE PENSIONI DI VECCHIAIA E ANZIANITÀ/ANTICIPATA SUL TOTALE DELLE PENSIONI DA LAVORO. ANNI 1995-2016



Nello stesso periodo, infatti, è in atto un fenomeno, comune alla due tipologie di prestazioni, ovvero l'aumento continuo e progressivo dell'età di pensionamento. Per entrambe le prestazioni si assiste nel periodo ad un aumento medio nell'ordine dei cinque anni. Per gli uomini l'anticipo della quiescenza avviene oggi circa cinque anni dopo rispetto a quanto accadeva a metà degli anni '90, mentre l'età della vecchiaia è cresciuta di meno di quattro anni; per loro la differenza tra età di pensionamento per vecchiaia e anzianità/anticipata tende a restringersi dal 2013. Per le donne entrambe le età aumentano di circa 6 anni e il gap rispetto agli uomini si sta rapidamente annullando.

Figura 4.4

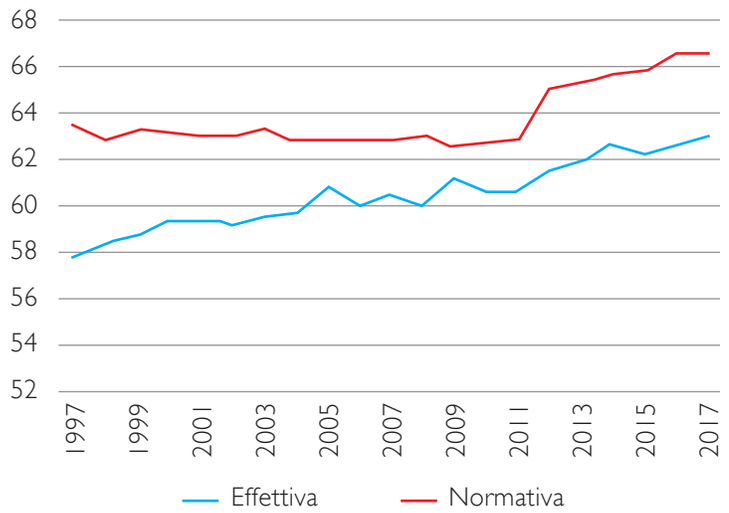
ETÀ MEDIA EFFETTIVA DI PENSIONAMENTO ALLA DECORRENZA
UOMINI E DONNE. ANNI 1997-2015



Le due curve nella Figura 4.5 confrontano l'andamento dell'età pensionabile media legale – calcolata come media dei requisiti per la pensione di vecchiaia vigenti in ciascun anno per dipendenti e autonomi, distinguendo per genere, pesati per la numerosità delle stesse categorie all'interno dei flussi di pensionamento - e quella media effettiva per vecchiaia e anzianità/anticipata. La differenza tra le due curve indica l'anticipo rispetto a quanto la normativa prevede come età pensionabile media di vecchiaia. Negli ultimi sei anni l'incremento dell'età media effettiva è stato significativo e repentino (+2,3 anni), quasi equivalente a quanto registrato nei primi 14 anni. Allo stesso tempo si nota come la distanza tra le due curve, che nella parte centrale del periodo osservato si riduce, tende ad ampliarsi dal 2012 come effetto delle deroghe concesse.

Figura 4.5

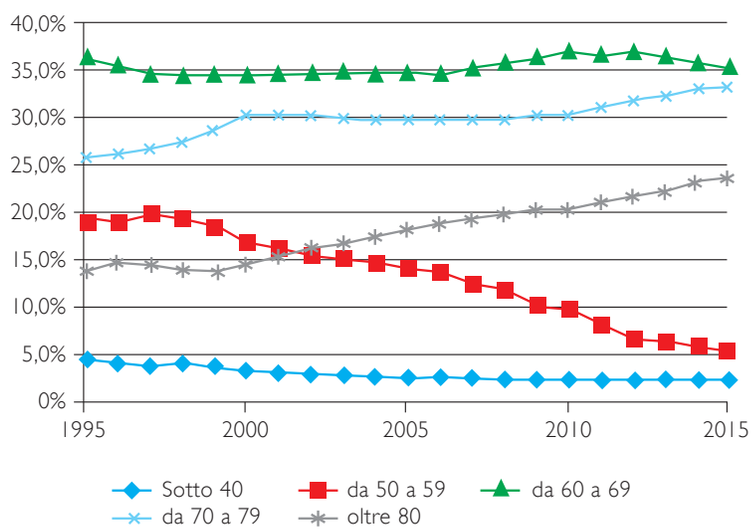
ETÀ MEDIA EFFETTIVA VS ETÀ MEDIA DA NORMATIVA
TOTALE DIPENDENTI E AUTONOMI. ANNI 1997-2017



La Figura 4.6 propone infine un approccio differente. Abbiamo qui riclassificato la spesa pensionistica - componente assicurativa e assistenziale - in relazione all'età dei percettori. Le classi di età sono, arbitrariamente decennali, ad esclusione della prima, che contiene i soggetti con età inferiore ai 40 anni e dell'ultima nella quale sono presenti gli individui con più di 80 anni. Dalla Figura risulta particolarmente evidente la tendenza della spesa pensionistica a ricomporsi a favore di soggetti in età relativamente più avanzata. Le due ultime classi di età assorbivano il 40% circa della spesa complessiva nel 1995. Nel 2016 la quota era aumentata al 56%. Rimane sostanzialmente costante la quota di spesa devoluta ai soggetti in età comprese tra 60 e 69 anni, mentre subisce una drastica riduzione la quota della spesa rivolta ai 50enni che passa dal 20% circa a poco più del 5% della spesa complessiva nel 2016. Invecchiamento della popolazione ed aumento dell'età effettiva di pensionamento sembrano le due principali cause dei fenomeni descritti nella Figura.

Figura 4.6

RICOMPOSIZIONE DELLA SPESA PENSIONISTICA PER CLASSI DI ETÀ
ANNI 2000-2016



La Tavola successiva riporta il rapporto tra il valore medio di ogni prestazione pensionistica indicata ed il valore medio delle pensioni in quell'anno all'inizio ed alla fine del periodo esaminato. Se ad esempio nel 1995 il valore medio delle pensioni di vecchiaia era pari al 133% del valore medio delle pensioni, il medesimo rapporto era pari al 123% nel 2016. La Tavola evidenzia la relativa stabilità dei valori medi nel tempo osservato.

Tavola 4.1

RAPPORTO TRA VALORE MEDIO DELLA PRESTAZIONE E VALORE MEDIO DEL TOTALE DELLE PRESTAZIONI PENSIONISTICHE NELL'ANNO

	1995	2016
Vecchiaia	133%	123%
Anzianità/anticipata	188%	181%
Invalidità Inps	76%	68%
Superstite	85%	77%
Pensione sociale	36%	44%
Invalidità civile	18%	10%

Box 6

LA SPERIMENTAZIONE DI NUOVI STRUMENTI PER IL PENSIONAMENTO

Nel 2017 sono stati introdotti strumenti che offrono, in via sperimentale, sostegno anche in caso di anticipo dell'uscita dal lavoro qualora ci si trovi in particolari condizioni occupazionali o di vita privata e si soddisfino requisiti anagrafici e contributivi minimi.

In particolare, da maggio 2017 fino a dicembre 2018 è possibile beneficiare, in via sperimentale, di un'indennità (cd. Ape Sociale) fino al compimento dell'età di pensionamento di vecchiaia[1] se, assicurati presso alcune delle gestioni Inps e non ancora titolari di pensione diretta, si rientra in una delle categorie elencate di seguito e si abbiano almeno 63 anni di età e 30 di contribuzione (36 anni per le professioni c.d. gravose). Per le donne con figli il requisito è ridotto di 12 mesi per ogni figlio con un massimo di 24 mesi.

1. disoccupato a seguito di licenziamento, anche collettivo, dimissioni per giusta causa o risoluzione consensuale (art.7 l. 604/1966), ovvero di scadenza del termine del rapporto di lavoro a tempo determinato se si hanno nei 36 mesi precedenti la cessazione del rapporto almeno 18 mesi di lavoro dipendente, che abbia concluso integralmente la prestazione per la disoccupazione spettante da almeno tre mesi;
2. soggetto che assiste, al momento della richiesta e da almeno sei mesi, il coniuge o un parente di primo grado convivente con handicap in situazione di gravità (art.3, c3, l. 104/1992), ovvero un parente o un affine di secondo grado convivente qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i settanta anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti;
3. invalido civile con un grado di invalidità pari o superiore al 74%;
4. lavoratore dipendente che ha svolto da almeno sette anni negli ultimi dieci ovvero da almeno sei anni negli ultimi sette attività lavorative per le quali è richiesto un impegno tale da rendere particolarmente difficoltoso e rischioso il loro svolgimento in modo continuativo - professioni c.d. gravose di cui all'allegato B l. 232/2016

Nella nostra classificazione è una prestazione da includere nel "gruppo a se" della prima componente – ovvero una prestazione a cui si può accedere grazie a versamenti contributivi ma erogata solo in ragione dell'appartenenza a gruppi ritenuti meritori di sostegno. Il costo dell'anticipo è, in questo caso, a carico del bilancio pubblico.

L'indennità è pari all'importo della rata mensile di pensione calcolata al momento dell'accesso all'indennità medesima fino a un massimo di 1.500 euro[2]. Tale somma non viene né rivalutata, né integrata al trattamento minimo e durante il godimento dell'indennità non è accreditata contribuzione figurativa. L'APE è cumulabile con redditi da lavoro, non superiori a 8.000 euro annui, se da lavoro dipendente, o 4.800 euro annui se da lavoro autonomo, al lordo di imposte e contributi a carico del lavoratore.

La normativa in materia di Ape sociale ha assegnato all'Istituto il compito di fare la verifica dei requisiti, di liquidare la prestazione, di curare il monitoraggio delle domande finalizzato alla verifica dell'eventuale superamento dei limiti di spesa massima allocata allo scopo (complessivamente in sette anni circa 2,6 miliardi). In caso di superamento dei previsti stanziamenti, si attiva il meccanismo del "differimento" della decorrenza delle indennità alla prima data utile per la quale sia stato previsto il necessario stanziamento.

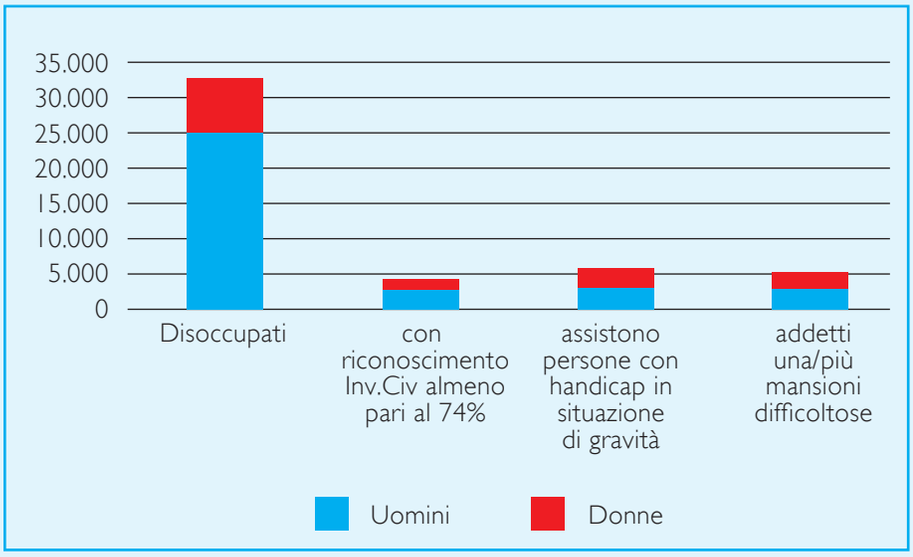
1 - Con il D.P.C.M. 23 maggio 2017, n. 88, entrato in vigore il 17 giugno 2017, e con il D.P.C.M. del 5 febbraio 2018 sono state adottate le modalità di attuazione.

2 - Nel caso di soggetto con più gestioni, il calcolo della rata mensile è effettuato pro quota per singola gestione.

Sulla base del monitoraggio nel 2017 48.331 soggetti hanno fatto domanda di certificazione, prevalentemente uomini (il 70%); nei primi tre mesi del 2018 le istanze sono state 31.303, anche in questo caso soprattutto di uomini (64%). La categoria più numerosa è quella dei disoccupati (gruppo a) del prospetto), in cui però la percentuale di domande non accolte per mancanza dei requisiti necessari è alta (il 70% contro il 61% medio).

Figura 1.box6

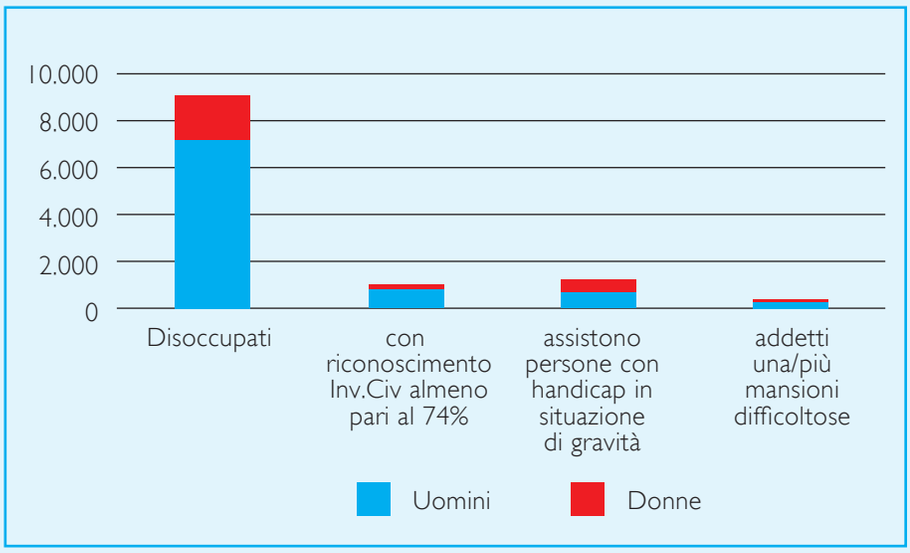
ISTANZE DI CERTIFICAZIONE PERVENUTE NEL 2017 *(1° e 2° scrutinio)* **PER GENERE E TIPOLOGIA**



Nonostante la quota delle non accolte sia relativamente alta per i disoccupati, la gran parte delle prestazioni va proprio a favore di questo gruppo (76%) e, per il genere, agli uomini (77% in media). Va notato che non sono pochi gli uomini che accedono all'Ape sociale perché assistono persone con handicap (61% delle 1.281 prestazioni liquidate a favore di questo gruppo).

Figura 2.box6

APE SOCIALE - PRESTAZIONI LIQUIDATE PER ISTANZE DI CERTIFICAZIONE PERVENUTE NEL 2017



Nel primo trimestre 2018 sono pervenute 31.103 domande, distribuite tra categorie e genere in linea con l'anno precedente.

Lo stesso acronimo "Ape" è usato per l'anticipo finanziario a garanzia pensionistica che è possibile richiedere ad un istituto finanziatore via Inps, raggiunti almeno 63 anni di età e venti di contribuzione, anche eventualmente per anticipare l'uscita dal lavoro se manca un periodo non superiore a tre anni e sette mesi e non inferiore a sei mesi al raggiungimento del requisito di vecchiaia (cd. Ape volontario). Anche in questo caso si tratta di una sperimentazione per il periodo maggio 2017- dicembre 2019 e la possibilità di accedervi è, comunque, condizionata all'aver maturato una pensione, al netto della rata di ammortamento dell'APE, almeno pari a 1,4 volte il trattamento minimo. L'APE volontario è compatibile con lo svolgimento di qualsiasi attività lavorativa, con la percezione di qualsiasi prestazione a sostegno del reddito e della stessa Ape sociale.

A differenza dell'Ape sociale in questo caso è prevista la restituzione del prestito, coperto da una polizza assicurativa obbligatoria per il rischio di premorienza, a partire dalla maturazione del diritto alla pensione di vecchiaia, con rate di ammortamento mensili per una durata di venti anni. Il costo dell'anticipo è, quindi, a carico del lavoratore, fermo restando l'istituzione del Fondo di garanzia per l'accesso all' APE per il quale lo Stato interviene come garante di ultima istanza[3].

E' interessante evidenziare che una volta attivato l'APE volontario il datore di lavoro privato, nonché gli enti bilaterali e i fondi di solidarietà può comunque incrementare il montante contributivo individuale a favore dei propri dipendenti, la c.d. APE aziendale. In questo caso il datore di lavoro versa all'Inps in un'unica soluzione, alla scadenza prevista per il pagamento dei contributi del mese di erogazione della prima mensilità dell'APE, un contributo non inferiore a quello previsto per la contribuzione volontaria (pari al 33% della retribuzione delle ultime 52 settimane) calcolato per tutta la durata dell'anticipo. Resta nella facoltà delle parti accordarsi per la corresponsione di un importo maggiore rispetto a quello minimo.

L'incremento del montante contributivo rileva ai fini del calcolo della quota di pensione determinata con il sistema contributivo entro il limite del massimale di cui all'art. 2 c. 18 della legge 335/1995. In nessuno caso il versamento può dare luogo a un incremento dell'anzianità contributiva.

Nonostante non sia soggetta a limiti di stanziamento annui, è prevista un'attività di monitoraggio a carico dell'Istituto finalizzata ad una relazione del Governo alle Camere da trasmettere entro il 10 settembre 2018 che dia elementi utili per la valutazione dell'intervento. In base al monitoraggio sono pervenute, alla data del 21 maggio, 23.323 istanze di Ape volontario (94% uomini) con un interesse crescente mostrato soprattutto dalle coorti dei nati tra aprile del 1952 e maggio del 1954.

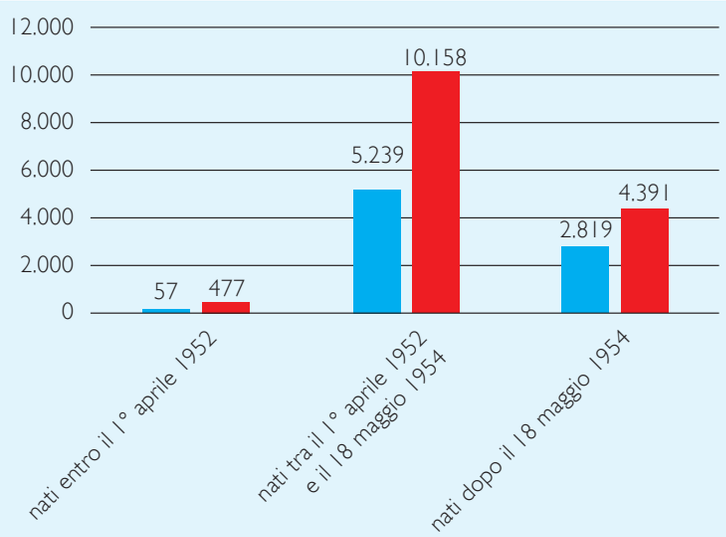
Tra le misure sperimentali, sicuramente questo tipo di prestazione contiene gli elementi più innovativi e articolati attraverso il coinvolgimento di enti pubblici e società private. Il ruolo dell'Inps è cruciale sia in fase di verifica dei requisiti di legge per il diritto all'APE, sia come istituzione di raccordo tra lavoratori, istituti finanziatori, altre pubbliche amministrazioni. Tra l'altro: l'esito della domanda di APE viene pubblicato nella sezione del PORTALE INPS dedicata al richiedente; una volta liquidato il trattamento pensionistico, è l'istituto ad applicare le trattenute ai fini del recupero del finanziamento sulla base del piano di ammortamento comunicato dall'istituto finanziatore; l'Istituto è gestore del Fondo di garanzia; infine sul portale è disponibile il "Simulatore", un servizio online aperto a tutti i cittadini che, mediante

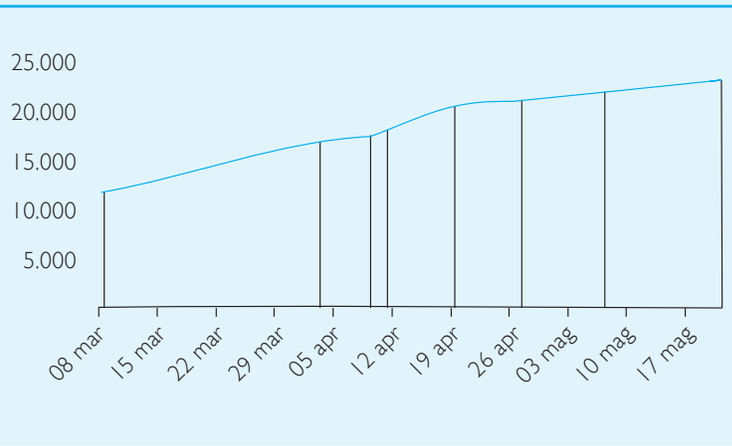
3 - Modalità di accesso all'APE, criteri, condizioni e modalità di funzionamento del fondo di garanzia e della garanzia di ultima istanza dello Stato sono stati disciplinati con D.P.C.M. 4 settembre 2017, n. 150, entrato in vigore il 18 ottobre 2017. A seguito della sottoscrizione degli accordi quadro tra il MEF, il MLPS, ABI e ANIA, con la circolare n. 28 del 13 febbraio 2018 ed il messaggio Hermes n. 737 del 16 febbraio 2018, l'Inps ha fornito le istruzioni operative.

l'inserimento di dati e informazioni da parte dell'interessato, consente di calcolare l'importo mensile di APE, la sua durata e la rata di rimborso che sarà decurtata dall'importo mensile di pensione. Un'attività che rientra tra i nuovi servizi offerti dall'Inps, di cui si dà ampio conto nell'ultimo capitolo del rapporto, come d'altra parte fatto anche per l'Ape sociale attraverso l'istituzione di una Linea InpsS e di consulenza, appositamente dedicata e la creazione di caselle istituzionali (Apesocialeeprecoci.Quesiti@inps.it; Apesocialeeporecoci.quesitipatronati@inps.it) per le richieste di chiarimenti, in ordine all'applicazione dei nuovi istituti, formulate rispettivamente, dalle sedi e dai patronati.

Figura 3.box6

DOMANDE DI APE VOLONTARIO AL 21 MAGGIO 2018





GLI ASPETTI DISTRIBUTIVI E DI ADEGUATEZZA DELLE PENSIONI

Analisi distributiva e di adeguatezza

Un possibile punto di partenza per valutare le performance distributive di un sistema pensionistico consiste nel confrontare, anno per anno, la concentrazione delle risorse che si realizza all'interno dell'universo delle pensioni da lavoro.

La Tavola 4.2 riporta la distribuzione per decili delle pensioni di anzianità/anticipata e vecchiaia erogate dal FPLD [5], per alcuni anni compresi tra il 1995 e il 2016. In ogni anno, le pensioni sono state ordinate da quella di importo più basso a quella di importo più alto. Ogni colonna riporta, in maniera progressiva per i dieci decili della distribuzione e per l'ultimo uno per cento della distribuzione, la quota del reddito da pensione detenuta dal rispettivo decile. Ad esempio, il valore di 1,3% in alto e a sinistra significa che nel 1995 il 10% più povero della distribuzione delle pensioni di vecchiaia e anzianità/anticipata era in possesso dell'1,3% del totale del reddito da pensione di vecchiaia e anzianità/anticipata erogato in quell'anno. In caso di completa equidistribuzione ogni decile deterrebbe il 10% del reddito da pensione.

Tavola 4.2

DISTRIBUZIONE DELLE PENSIONI DI VECCHIAIA E ANZIANITÀ/ANTICIPATA PER DECILI. ANNI 1995-2016

Anno	1°	2°	3°	4°	5°	6°	7°	8°	9°	10°	Centile più elevato
1995	1,3%	5,2%	5,8%	6,3%	7,2%	8,5%	11,1%	13,2%	16,2%	25,0%	4,4%
2000	1,2%	4,8%	5,3%	6,0%	7,0%	9,0%	11,1%	13,4%	16,4%	25,9%	4,6%
2005	1,1%	4,4%	4,9%	5,9%	6,9%	9,1%	11,2%	13,5%	16,6%	26,5%	4,6%
2010	1,1%	4,1%	4,6%	5,5%	6,9%	9,1%	11,3%	13,6%	16,9%	26,8%	4,5%
2016	1,2%	4,0%	4,4%	5,5%	7,4%	9,5%	11,7%	13,5%	16,8%	25,9%	4,3%

La Tavola fornisce interessanti informazioni sulle caratteristiche distributive delle pensioni di vecchiaia e di anzianità/anticipata. Leggendo i dati per colonna emerge una sostanziale stabilità nella distribuzione nel tempo. Le quote detenute dai singoli decili non mostrano grosse variazioni nei 21 anni che separano l'inizio dalla fine del periodo osservato. Ad eccezione della riduzione della quota detenuta dal secondo, dal terzo e dal quarto decile, negli altri casi non si registra mai una variazione della quota detenuta dal decile che sia superiore all'1%. In sintesi, dunque non pare che le riforme approvate dal 1995 ad oggi abbiano modificato in maniera radicale la distribuzione annuale delle pensioni. La ragione principale di questo risultato è imputabile alla lentezza con cui la meno generosa regola contributiva è stata introdotta dal legislatore nella normativa pensionistica: la quota contributiva delle

5- Dall'analisi sono esclusi i casi - circa il 15% dell'universo dei pensionati FPLD – per i quali non c'è disponibilità sufficiente di informazioni sulla posizione contributiva negli archivi annuali sui redditi. Si tratta generalmente di lavoratori italiani in regime di pensionamento internazionale, o ex lavoratori agricoli o casalinghe che hanno versamenti di tipo volontario.

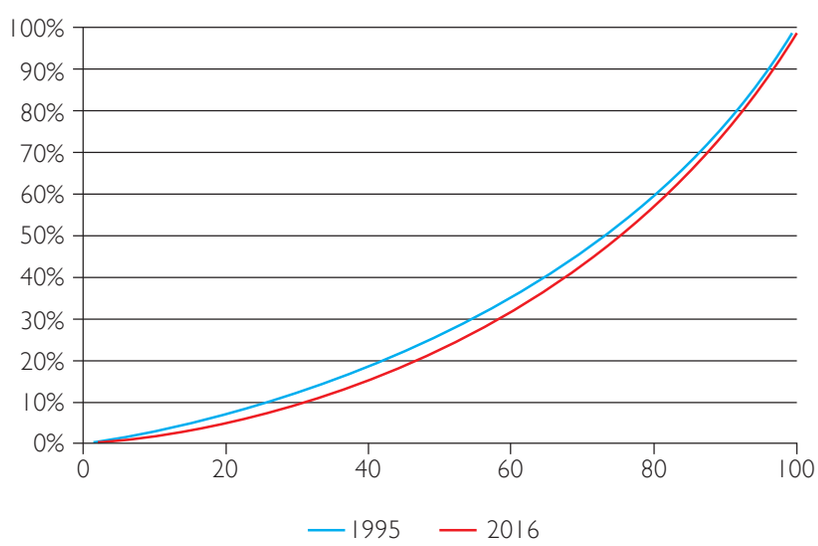
pensioni di vecchiaia e anzianità/anticipata erogate in questo periodo è ancora molto bassa. Inoltre, a fronte della relativamente minore generosità delle prestazioni hanno esercitato un effetto di segno opposto, nel periodo considerato, flussi di pensionamento ad età più avanzate rispetto al passato e carriere contributive più lunghe, entrambi fattori che portano l'importo delle nuove pensioni a salire.

Leggendo invece i dati per riga e per un singolo anno abbiamo un'idea del grado di sperequazione nella distribuzione annuale delle pensioni. Di nuovo individuare una chiave di lettura nei dati non è agevole: da un lato la distribuzione nei redditi da lavoro, da cui le pensioni originano, ha sicuramente un effetto non trascurabile sulle performance distributive delle pensioni. Dall'altro occorre tenere in considerazione che in ogni anno sono presenti nell'universo delle pensioni prestazioni erogate in anni differenti, con regole di calcolo e indicizzazione che sono cambiate nel tempo. Ci dobbiamo, quindi, limitare ad osservare le forti differenze tra le quote di reddito da pensione detenute dai primi e degli ultimi decili. Due dati interessanti sono offerti dai valori delle ultime due colonne: il 10% delle pensioni di vecchiaia e anzianità/anticipata più elevate detiene un quarto circa della spesa per questa tipologia di prestazione, mentre la quota detenuta dall'1% delle pensioni più elevate arriva a detenere quasi il 5% della spesa complessiva.

Un tentativo di interpretazione delle tendenze distributive in atto nel periodo esaminato può essere realizzato confrontando la curva di Lorenz delle pensioni di vecchiaia e anzianità/anticipata del 1995 con quella del 2016. In ascissa della curva sono ordinati i centili della distribuzione, mentre in ordinata è misurata la quota cumulata del reddito da pensione detenuto fino al centile corrispondente. Il caso di equidistribuzione è qui rappresentato dalla bisettrice e la distanza della curva dalla bisettrice è un'indicazione del grado di concentrazione della variabile esaminata. Il confronto tra le curve di inizio e fine periodo evidenzia, coerentemente con i risultati della Tavola 4.2 il fatto che i decili più bassi della distribuzione abbiano leggermente peggiorato la loro situazione ed in generale il fatto che, a fine periodo, la concentrazione dei redditi da pensione sia, seppure di poco, maggiore rispetto all'inizio del periodo.

Figura 4.7

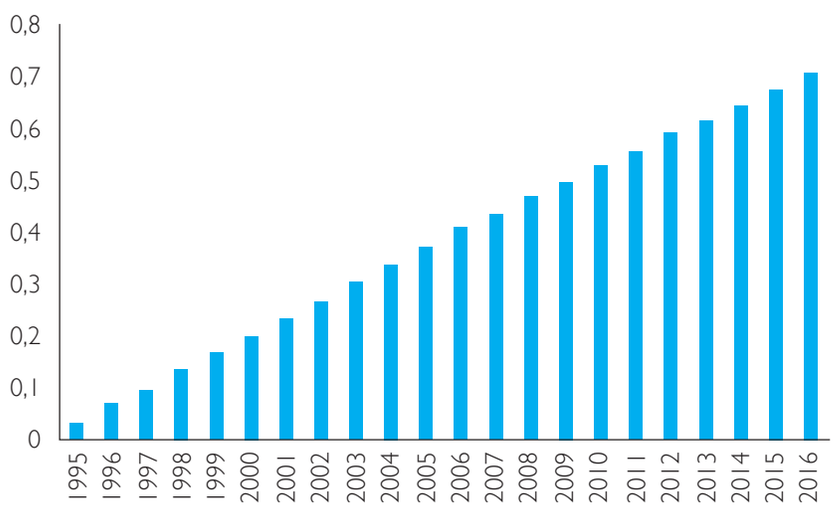
CURVA DI LORENZ PER LE PENSIONI DI VECCHIAIA E ANZIANITÀ/ANTICIPATA. ANNI 1995 E 2016



Passiamo ora ad esaminare la questione dell'adeguatezza del sistema pensionistico. Il primo dato interessante è quello riportato nella Figura 4.8, dove riportiamo la quota delle pensioni di vecchiaia e anzianità/anticipata liquidate in date corrispondenti e successive al 1995 sullo stock totale delle pensioni da lavoro FPLD. Alla fine del periodo esaminato le pensioni liquidate successivamente al 1995 rappresentano il 70% del totale delle prestazioni. Questo dato ci aiuta a quantificare un aspetto cruciale nella valutazione dell'adeguatezza del sistema pensionistico italiano. Al 2016 la quota maggioritaria delle prestazioni da lavoro è stata liquidata dopo la riforma del 1995. Analizzare la dinamica dei tassi di sostituzione di coloro che hanno avuto accesso al pensionamento dopo il 1995 ci riporta dunque un quadro sostanzialmente completo di ciò che è accaduto dopo questa data all'interno dello stock dei pensionati.

Figura 4.8

RAPPORTO TRA PENSIONI DI ANZIANITÀ/ANTICIPATA E VECCHIAIA LIQUIDATE DOPO IL 1995 SU TOTALE DELLE PENSIONI DA LAVORO VIGENTI, FPLD



Nel periodo esaminato è cambiato in maniera significativa anche il valore dell'età media al pensionamento. Sia per le pensioni di vecchiaia che per quelle di anzianità/anticipata si registra una importante tendenza alla crescita dell'età di uscita dal mercato del lavoro. La crescita è continua lungo tutto il periodo esaminato e sostanzialmente simile per le due tipologie di pensione, seppure più discontinua nel caso delle pensioni di anzianità/anticipata. In media nel periodo esaminato l'incremento si aggira intorno ai 5 anni. Questo è un aspetto rilevante quando si vuole valutare l'adeguatezza delle prestazioni in quanto ad età di pensionamento più elevate corrispondono maggiori anzianità contributive e dunque importi medi delle prestazioni maggiori, seppure calcolate con la regola retributiva che ancora non incorpora le aspettative di vita al pensionamento nella formula di computo della prestazione.

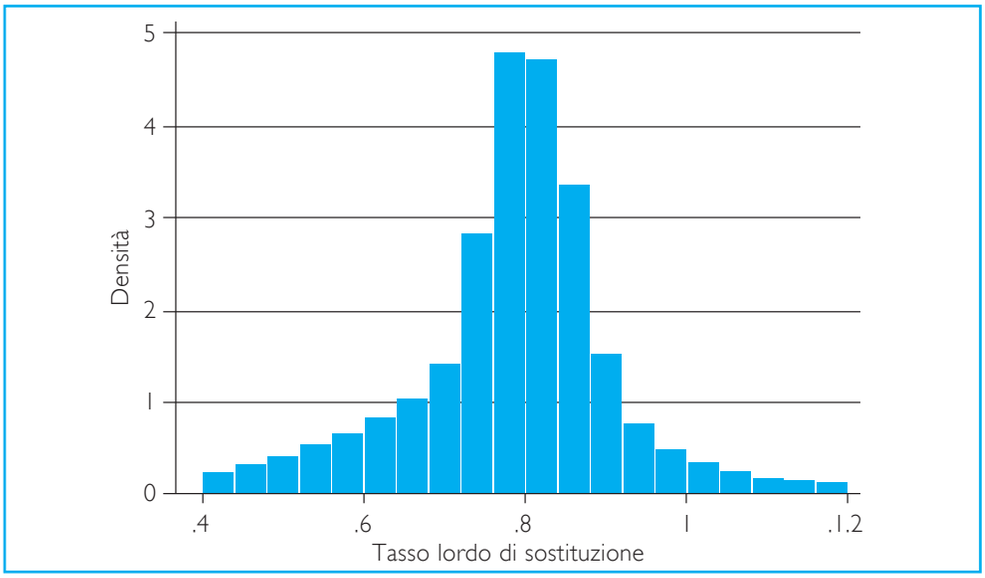
Lo strumento utilizzato per fornire una valutazione dell'adeguatezza delle prestazioni in essere è il tasso di sostituzione tra pensione e retribuzione. Esso è definito, nei risultati che presentiamo, come l'importo della prima pensione ricevuta da coloro che si sono pensionati tra il 1995 e il 2016 e la media degli ultimi 5 valori delle retribuzioni percepite dal soggetto medesimo prima del pensionamento. La disponibilità dell'intera popolazione dei neo-pensionati, anno per anno, ci consente di proporre non solo il valore medio del tasso di sostituzione, ma anche analisi relative alla distribuzione dell'indicatore di adeguatezza.

La Figura 4.9 riporta, infatti, l'intera distribuzione dei tassi di sostituzione dei neopensionati nel periodo 1995-2016. La grande maggioranza dei soggetti che hanno ricevuto una prestazione di vecchiaia o di anzianità/anticipata durante questo periodo ha un tasso di sostituzione compreso tra il 70% ed il 90%. Sembra dunque, alla luce dei risultati qui presentati, che i soggetti che hanno lasciato il mercato del lavoro durante la fase successiva all'introduzione del sistema contributivo nel 1995, abbiano continuato a godere di prestazioni molto vicine a quanto ottenuto sul mercato del lavoro nella fase finale della loro attività.

Data la progressività dell'imposta sul reddito e l'esenzione dalla contribuzione delle pensioni è ragionevole attendersi che il rapporto tra importo netto della pensione e della retribuzione sia, per tutte le osservazioni, maggiore di quello qui sotto riportato.

Figura 4.9

DISTRIBUZIONE DEL TASSO LORDO DI SOSTITUZIONE DEI NEO PENSIONATI. ANNI 1995-2016



Nelle Figure successive proponiamo l'analisi della distribuzione dei tassi di sostituzione per sottoinsiemi socio-demografici della popolazione. Nella Figura 4.10 distinguiamo tra donne (sx) e uomini (dx). Nella Figura 4.11 il confronto nella distribuzione dei tassi di sostituzione è fatto separando coloro che percepiscono una pensione di vecchiaia (sx) dai percettori di pensioni di anzianità/anticipata (dx). Nella Figura 4.12 invece distinguiamo i soggetti che hanno avuto accesso al pensionamento con una anzianità contributiva inferiore (sx), o superiore ai 30 anni (dx).

In termini generali la concentrazione dei pensionati intorno a tassi di sostituzione nell'intorno del 70%-80% è confermata per tutte le tipologie esaminate, ad eccezione dei soggetti che sono andati in pensione con carriere retributive relativamente più brevi. Nel caso del confronto tra uomini e donne, le seconde presentano una maggiore concentrazione nella parte sinistra della distribuzione, ovvero quella nella quale i tassi sono inferiori. La stessa tendenza è presente nel caso del confronto tra pensioni di vecchiaia e pensioni di anzianità/anticipata. In questo caso inoltre si nota una molto maggiore concentrazione delle seconde rispetto a quanto non succeda per le prime attorno ai valori modali della distribuzione. Per quanto riguarda infine la distribuzione dei tassi di sostituzione nel caso di carriere contributive brevi e lunghe, oltre al già citato minor valore medio delle prime, vale pena di sottolineare la sostanziale coerenza tra le seconde e le pensioni di anzianità/anticipata.

Figura 4.10

DISTRIBUZIONE DEI TASSI DI SOSTITUZIONE
DONNE *(sx)* VS UOMINI *(dx)*

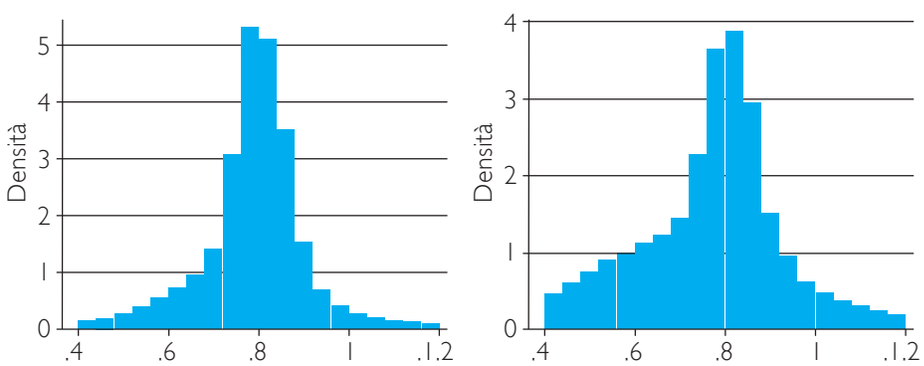


Figura 4.11

PENSIONI VECCHIAIA *(sx)* VS PENSIONI ANZIANITÀ/ANTICIPATA *(dx)*

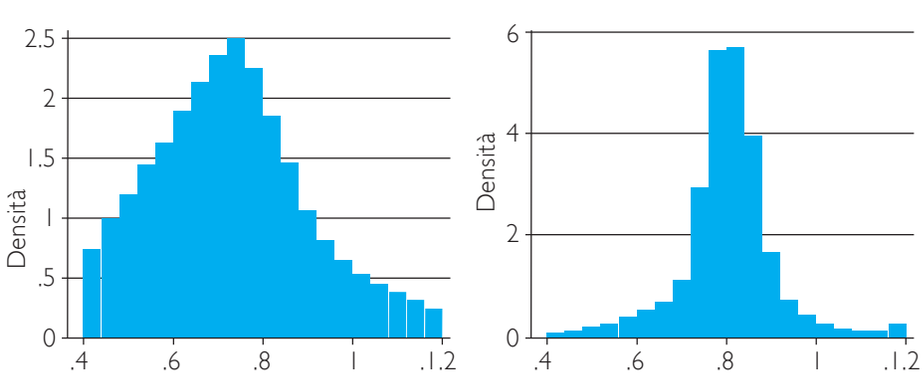
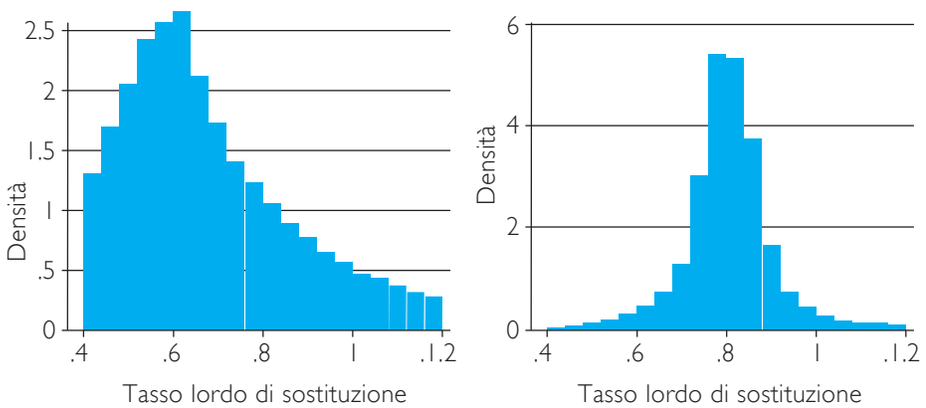


Figura 4.12

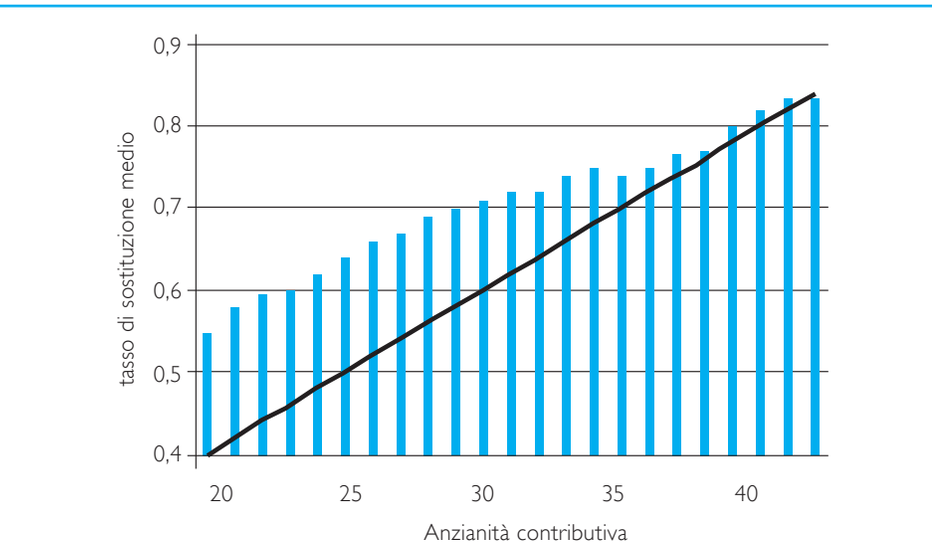
CARRIERE CORTE *(sx)* VS LUNGHE *(dx)*



Accanto alla distribuzione dei tassi di sostituzione e ad integrazione di questo indicatore ne è stato costruito uno alternativo: il tasso medio di sostituzione. Esso è definito come il rapporto tra la somma delle pensioni e la somma delle retribuzioni per sottoinsiemi della popolazione. Nella Figura 4.13 riportiamo il tasso medio di sostituzione in relazione all'anzianità contributiva al momento del pensionamento e con la linea nera il tasso di sostituzione corrispondente al coefficiente di rendimento del sistema retributivo entro la prima fascia pensionabile pari al 2%. Anche in questo caso la relazione tra durata della fase di versamento ed adeguatezza è molto chiara, un aspetto di non trascurabile importanza quando si rifletta sui rischi legati alla presenza di una quota importante di soggetti nel mercato del lavoro con carriere discontinue.

Figura 4.13

ANZIANITÀ CONTRIBUTIVA E TASSO MEDIO DI SOSTITUZIONE



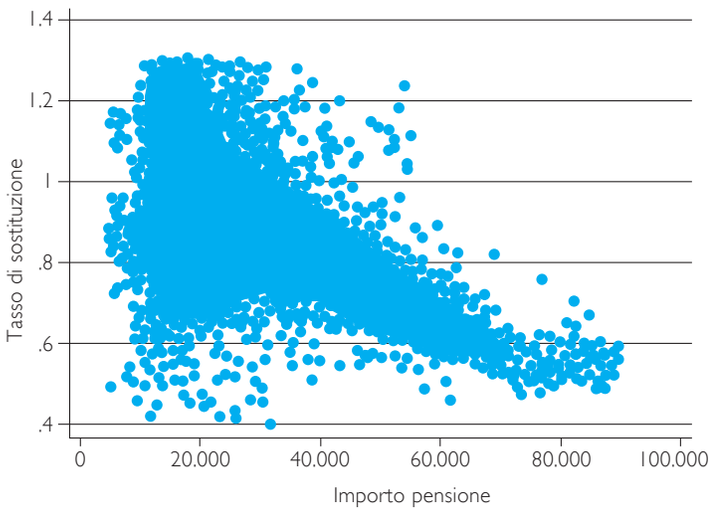
D'altra parte la distanza dalla linea del 2% è più ampia in corrispondenza delle carriere più brevi su cui quindi e più elevato il peso della componente redistributiva. La Figura 4.14 riporta infine la relazione tra importo reale della pensione e tasso di sostituzione per tutto il periodo esaminato. I dati contengono soggetti con anzianità contributiva simile (38-40 anni): in questo modo il risultato non è inficiato dalla presenza di soggetti che abbiano significative differenze in questa dimensione.

La Figura permette di evidenziare la presenza di un non trascurabile grado di progressività nella formula utilizzata per il calcolo delle pensioni, quella retributiva. In generale infatti al crescere del livello della pensione liquidata la concentrazione delle prestazioni si sposta su valori più bassi del tasso di sostituzione.

In altri termini, il sistema pensionistico italiano, grazie alla presenza di forme di integrazione al minimo e ad al fatto che il tasso di rendimento nella formula retributiva è decrescente al crescere della retribuzione pensionabile, ha realizzato un risultato non scontato, ovvero quello di correlare negativamente l'importo della pensione con quello del tasso di sostituzione. La regola contributiva, ovvero quella con la quale verranno calcolate le prestazioni pensionistiche nei prossimi decenni, prefigura un mondo nel quale la forte corrispettività tra retribuzioni e pensioni renderà molto più difficile il raggiungimento di questo risultato.

Figura 4.14

RELAZIONE TRA TASSO DI SOSTITUZIONE E LIVELLO DELLA PENSIONE



Box 7

PRINCIPALI NOVITÀ IN MATERIA PENSIONISTICA INTRODOTTE DALLA LEGGE DI BILANCIO PER L'ANNO 2018

Di seguito vengono illustrate le principali novità in materia pensionistica inserite nella legge di Bilancio per l'anno 2018.

√ Con riferimento alla c.d. Ape Sociale:

- la riduzione del requisito contributivo minimo (dei 30/36 anni) richiesto alle donne madri per la corresponsione dell'indennità, nella misura di 12 mesi per ciascun figlio per un massimo di 24 mesi;
- la possibilità di conseguire l'indennità, al ricorrere dei prescritti requisiti ed in presenza delle previste condizioni, anche per coloro che si trovano in stato di disoccupazione per scadenza del termine del rapporto di lavoro a tempo determinato a condizione che abbiano avuto nei 36 mesi precedenti la cessazione del rapporto, periodi di lavoro dipendente per almeno 18 mesi;
- la possibilità di conseguire l'indennità, al ricorrere dei prescritti requisiti ed in presenza delle previste condizioni, anche per i parenti di secondo grado o per gli affini entro il secondo grado che assistano da almeno 6 mesi il soggetto convivente affetto da handicap grave di cui alla legge n. 104 del 1992, qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto 70 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti;
- la possibilità di conseguire l'indennità, al ricorrere dei prescritti requisiti ed in presenza delle previste condizioni, anche per i lavoratori dipendenti che abbiano svolto, da almeno 7 anni negli ultimi 10 ovvero almeno 6 anni negli ultimi 7, le professioni di cui all'allegato B della legge di bilancio 2018 (in tale allegato sono state incluse ulteriori 4 professioni - operai dell'agricoltura, pescatori, lavoratori del settore siderurgico e marittimi - rispetto a quelle già individuate dalla legge di bilancio 2017) ;
- l'istituzione di un Fondo APE Sociale dove far confluire le eventuali economie finalizzate al finanziamento dell'eventuale estensione del beneficio a nuovi accessi con decorrenza successiva al 31 dicembre 2018;

√ Con riferimento all'anticipo finanziario a garanzia pensionistica (c.d. Ape Volontario), l'estensione fino al 31 dicembre 2019 del periodo di erogabilità del prestito.

√ Con riferimento ai c.d. lavoratori precoci (soggetti che abbiano almeno 12 mesi di contribuzione precedenti il compimento del 19° anno di età e che possono conseguire la pensione anticipata con 41 anni di anzianità contributiva, requisito da adeguare agli incrementi della speranza di vita a decorrere dal 2019) la riconduzione nell'ambito della predetta categoria di soggetti anche:

- dei parenti di secondo grado o degli affini entro il secondo grado che assistano da almeno 6 mesi il soggetto convivente affetto da handicap grave di cui alla legge n. 104 del 1992, qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto 70 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti;
- dei lavoratori dipendenti che abbiano svolto, da almeno 7 anni negli ultimi 10 ovvero almeno 6 anni negli ultimi 7, le professioni c.d. gravose di cui all'allegato B della legge di bilancio 2018 (in tale allegato sono state incluse ulteriori 4 professioni - operai

dell'agricoltura, pescatori, lavoratori del settore siderurgico e marittimi - rispetto a quelle già individuate dalla legge di bilancio 2017).

√ Con riferimento alle professioni c.d. gravose di cui all'allegato B della legge di bilancio 2018:

- per i lavoratori dipendenti operai dell'agricoltura e della zootecnia, l'assunzione a riferimento, per il computo integrale dell'anno di lavoro, del numero minimo di 156 giornate;
- la disapplicazione del limite relativo al livello di tariffa INAIL previsto dell'allegato A dei regolamenti di cui al D.P.R. nn. 87 e 88 del 23 maggio 2017;
- per i lavoratori dipendenti che svolgono tali professioni da almeno 7 anni nei 10 precedenti il pensionamento, la non applicazione dell'adeguamento alla speranza di vita, stabilito per l'anno 2019, al requisito anagrafico per la pensione di vecchiaia ed al requisito contributivo per la pensione anticipata di cui rispettivamente all'articolo 24, commi 6 e 10, della legge n. 214 del 2011, a meno che al momento del pensionamento fruiscano della c.d. APE Sociale.

√ Con riferimento ai lavoratori addetti ad attività lavorative particolarmente faticose e pesanti:

- la rivalutazione per il coefficiente di 1,5 dei turni svolti nel periodo notturno di cui all'articolo 1, comma 1, lettera b), n. 1), del D. Lgs. 67/2011 dai lavoratori impiegati in attività organizzate in turni di 12 ore sulla base di accordi collettivi già sottoscritti alla data del 31 dicembre 2016;
- per i soggetti in possesso di un'anzianità contributiva pari ad almeno 30 anni, la non applicazione dell'adeguamento alla speranza di vita, stabilito per l'anno 2019, al requisito anagrafico per la pensione di vecchiaia ed al requisito contributivo per la pensione anticipata di cui rispettivamente all'articolo 24, commi 6 e 10, della legge n. 214 del 2011.

√ Nuovi criteri per determinare le variazioni della speranza di vita a decorrere dal 2021.

√ Applicazione dei requisiti di accesso al prepensionamento vigenti prima dell'entrata in vigore del D.P.R. n. 157 del 2013, ai lavoratori dipendenti di imprese del settore editoriale e stampatrici di periodici che hanno cessato l'attività, anche in costanza di fallimento, per le quali è stata accertata la causale di crisi aziendale ai sensi dell'articolo 35, comma 3, della legge n. 416 del 1981, collocati in CIGS in forza di accordi di procedura sottoscritti tra il 1° gennaio 2014 ed il 31 maggio 2015.

√ Elevazione da 4 a 7 anni del periodo massimo di erogazione della prestazione di cui all'articolo 4, comma 2, della legge n. 92 del 2012 di incentivo all'esodo dei lavoratori più prossimi al pensionamento.

√ Riconoscimento ai lavoratori del settore della produzione di materiale rotabile ferroviario, che hanno svolto operazioni di bonifica dall'amianto senza essere dotati degli adeguati equipaggiamenti di protezione individuale contro l'esposizione alle fibre di amianto, al ricorrere dei prescritti requisiti ed in presenza delle previste condizioni, del medesimo beneficio previdenziale previsto per i lavoratori che siano stati esposti all'amianto per un periodo superiore a dieci anni, di cui all'articolo 13, comma 8, della legge 27 marzo 1992, n. 257.

PARTE V

L'INPS: ESPERIENZE, EVOLUZIONI E PROSPETTIVE

UNA DOMANDA DI PROTEZIONE SOCIALE CHE CRESCE, UN IMPEGNO SEMPRE MAGGIORE 208
Box 8 - Il ReI per coloro che già beneficiavano del SIA e le misure regionali integrative del SIA e del ReI 211
Box 9 - Uno scenario di rafforzamento del Reddito d'inclusione 217

POLO UNICO PER LE VISITE MEDICHE DI CONTROLLO 220
Box 10 - Un esperimento casuale sui dipendenti pubblici 227

IL BILANCIO INPS: AUMENTO DELLA COMPLESSITÀ, RICLASSIFICAZIONI ED UN PERCORSO DI EFFICIENZA 231

GLI APPALTI: IL PROCESSO DI CENTRALIZZAZIONE 241

LA PIANIFICAZIONE TRIENNALE DEGLI INVESTIMENTI E DEI DISINVESTIMENTI IMMOBILIARI 250

LE NUOVE ASSUNZIONI, PROFESSIONISTI DEL WELFARE 259

UNA DOMANDA DI PROTEZIONE SOCIALE CHE CRESCE, UN IMPEGNO SEMPRE MAGGIORE

L'Istituto ha avviato un profondo processo di cambiamento volto alla creazione di un nuovo modello di servizio. Tale modello è organizzato per tipologia di utenza e mirato a rispondere ad un insieme chiaro di bisogni di cittadini e imprese. La logica sottostante al nuovo sistema è quella della *"centralità dell'utente"*; ciò comporta la necessità di rimodulare l'offerta dei servizi e le corrispondenti competenze secondo un approccio integrato e personalizzato, rafforzando l'attività di consulenza verso i cittadini e le aziende. La legislazione ha ampliato il novero delle prestazioni previste introducendo nuovi interventi volti a ridurre i rischi economici e a coprire i costi di potenziali eventi che possano incidere negativamente sul tenore di vita dei cittadini.

Strumenti come l'Ape, la Naspi o il Rel rappresentano un chiaro esempio di queste nuove misure che l'Istituto ha oggi il compito di gestire. È bene sottolineare che l'erogazione di tali nuovi specifici strumenti e la loro complessità, sempre attribuiti all'Inps a parità di risorse finanziarie e di personale già attribuite, richiede in realtà un elevato impegno aggiuntivo da parte dell'Inps sia in termini istruttori preventivi, sia in termini di analisi e di monitoraggio degli effetti successivi.

Nell'erogare tali servizi, centrali per la vita di molti contribuenti, l'Inps svolge anche un ruolo importante rispetto alle altre Istituzioni. La propria attività di fornitore di beni e servizi di welfare mette l'Istituto al centro del flusso di informazioni che va dai cittadini al resto dell'amministrazione pubblica. L'Inps è di fatto un nodo cruciale del network istituzionale; detentore di dati e archivi che possono agevolare il lavoro degli altri istituti e evitare sovrapposizioni nell'azione amministrativa con relativa riduzione dei costi pubblici.

Un chiaro esempio di tale centralità è il ruolo svolto dall'Istituto nel processo di erogazione del Rei, di cui si parlerà a fondo nella prima sezione di questo capitolo. In particolare, l'impegno dell'Istituto è stato volto a soddisfare esigenze di trasparenza, mediante l'incrocio di tutte le informazioni rilevanti per la determinazione della misura della prestazione spettante.

Un ulteriore esempio di come l'Istituto sia un nodo centrale del network che collega cittadini e istituzioni è quello relativo all'istituzione del c.d. "Polo Unico" delle visite di controllo medico fiscali, un nuovo servizio con il quale, a partire dal settembre 2017, è stata accentrata presso l'Inps la gestione dei controlli sulle malattie per i dipendenti pubblici[1]. Anche in questo caso l'Inps opera a favore di altre amministrazioni e dei datori di lavoro (pubblici), con l'obiettivo di ridurre le inefficienze dovute a richieste inappropriate o fraudolente dei permessi per malattia. Il primo, principale vantaggio dell'aver affidato la competenza esclusiva all'Inps (anziché alle ASL) consiste nell'aver dato omogeneità alle modalità di esecuzione delle visite, di valutazione delle prognosi e delle diagnosi e di redazione dei verbali di visita domiciliare. Ciò rende più trasparente l'azione di controllo che beneficia quindi di maggiore credibilità. L'Inps ha inoltre un'esperienza consolidata nel campo del monitoraggio della gestione dei servizi offerti, grazie all'attività di professionisti del Coordinamento statistico attuariale e della rinnovata

1 - L'Inps fornisce già questo servizio per i dipendenti privati.

Direzione Centrale Studi e Ricerche. Grazie al lavoro svolto da queste due strutture, è stato possibile realizzare un esperimento sociale, tra i primi in Italia, attraverso il quale è stata effettuata una valutazione casuale sull'esito dei primi mesi del servizio. I risultati di questo esperimento sono descritti nella seconda sezione del capitolo.

La complessità gestionale dell'Inps si riflette anche nel suo sistema contabile sotto il profilo finanziario, economico e patrimoniale. Una sezione specifica di questo capitolo raccoglie le novità in materia di redazione di bilancio e descrive come l'Istituto, nell'adeguarsi anticipatamente alle nuove norme della contabilità pubblica che prevedono l'adozione di un Piano dei conti integrato delle amministrazioni pubbliche (D.P.R. n.132/2013), abbia assicurato a chi ricopre la responsabilità di gestire la finanza pubblica elementi di maggiore trasparenza utili per una futura migliore attività di pianificazione. È sempre utile ricordare che i servizi erogati dall'Inps costituiscono una ampia parte della spesa pubblica italiana e che, quindi, gestire meglio il bilancio dell'Istituto contribuisce in senso lato a gestire la spesa pubblica in maniera più efficiente.

Contenimento della spesa pubblica, versatilità ed efficienza nei servizi offerti sono fattori che l'Istituto deve controllare nella gestione delle proprie risorse strumentali e nell'approccio agli acquisti. Il nuovo Codice degli appalti è un chiaro segnale lanciato dal legislatore e teso a migliorare la performance delle stazioni appaltanti. In tal senso è stata richiesta alle pubbliche amministrazioni una sempre più crescente professionalità ed il rafforzamento delle centrali di committenza per garantire un efficiente utilizzo delle risorse pubbliche, in relazione agli obiettivi di *spending review* perseguiti dal Governo ed ai principi ispiratori delle direttive europee. Nell'ambito di questo orientamento l'Inps ha avviato un chiaro percorso di cambiamento che ha tra i punti cardine la promozione delle politiche di centralizzazione, monitoraggio e gestione degli affidamenti quale misura di riduzione della spesa pubblica, di tutela della concorrenza e di specializzazione nelle procedure di aggiudicazione degli appalti pubblici, nel rispetto dei principi di economicità e trasparenza. È dedicata alla centralizzazione degli appalti una sezione specifica che dettaglia chiaramente lo sforzo dell'Inps, i risultati ottenuti e quelli previsti per il futuro.

Nei suoi 120 anni di storia, l'Istituto ha acquisito sempre maggior importanza nella vita del Paese, assorbendo assieme a nuovi compiti anche le competenze di altri importanti enti. Il patrimonio mobiliare ed immobiliare ha acquisito nel corso della storia di Inps una dimensione sempre più importante. L'Istituto ha, negli ultimi anni, intrapreso un'azione di razionalizzazione di tali risorse. Una parte importante di questo capitolo è dedicata alla pianificazione degli investimenti e disinvestimenti immobiliari che l'Istituto sta implementando con grande impegno di idee e risorse.

Gestire i nuovi servizi e prodotti offerti, redigere un bilancio sempre più complesso, pianificare il lavoro di dismissione patrimoniale ed in generale essere più vicini al cittadino, sempre più bisognoso di strumenti mirati alle molteplici esigenze della società in cui viviamo, presuppone una nuova organizzazione e un forte investimento in capitale umano. Il nuovo personale dell'Istituto dovrà essere al servizio di un welfare moderno i cui prodotti si erogano tenendo sempre conto dei costi e sfruttando nuovi mezzi tecnologici. L'Inps del futuro avrà bisogno di un personale capace di servire contribuenti che provengono da culture e Paesi diversi e di monitorare ex-post l'azione di servizio svolta con professionisti specializzati in tali mansioni. Il funzionario pubblico del

futuro dovrà essere abile nel dominare le sfide della complessità attraverso l'utilizzo di appropriati strumenti di sintesi forniti dalle nuove tecnologie e dall'applicazione della statistica economica. Proprio per questo, a partire dal 2017, l'Istituto ha avviato nuove procedure concorsuali per il reclutamento di nuovo personale, che verranno descritte in dettaglio nel seguito di questo capitolo, ideando preliminarmente nuove figure di consulenti capaci di gestire in modo integrato la moltitudine di prodotti offerti al cittadino dall'Inps. La selezione dei candidati è stata studiata per individuare, meritocraticamente, coloro che meglio si adattano alle nuove sfide del welfare.

Il reddito di inclusione (Rel)

Il "reddito di inclusione" (Rel) è stato introdotto dal decreto legislativo n. 147 del 15 settembre 2017 e decorre dal 1° gennaio 2018, con il duplice scopo di contrasto alla povertà e di inserimento (o reinserimento) attivo nel mercato del lavoro.

Il Rel sostituisce e assorbe il SIA (sostegno all'inclusione attiva), misura analoga vigente fino al 2017 e dal costo inferiore in termini di risorse pubbliche coinvolte; prevede un costo complessivo crescente nel corso del tempo, ma anche ripartito tra i nuclei poveri beneficiari e le strutture pubbliche di sostegno per un percorso di attivazione del lavoro.

Il Rel ha carattere universale ed è condizionato, coerentemente con il duplice obiettivo, alla valutazione della situazione economica del potenziale nucleo beneficiario (c.d. prova dei mezzi) ed all'adesione ad un progetto personalizzato di attivazione e di inclusione sociale e lavorativa, attraverso il quale si auspica nel medio periodo un affrancamento dalla condizione di povertà. Il legislatore è intervenuto per semplificare la "prova dei mezzi" prevedendo che, a decorrere dal 2018, l'Inps precompili la DSU cooperando con l'Agenzia delle entrate, utilizzando le informazioni disponibili nell'Anagrafe tributaria, nel Catasto e negli archivi dell'INPS, nonché le informazioni su saldi e giacenze medie del patrimonio mobiliare dei componenti il nucleo familiare[2]. Date le condizioni della finanza pubblica italiana, inoltre, il Rel ha adottato vincoli particolarmente stringenti, che vengono attenuati leggermente dalla seconda metà del 2018.

Ne deriva che anche a regime, salvo un'eventuale crescita delle risorse impiegate (prospettata anche dalla stessa legge istitutiva), la platea dei beneficiari è solo un sottoinsieme della platea dei poveri relativi, per un importo che in genere attenua soltanto l'intensità di tale condizione.

Più in dettaglio, il Rel è concesso per un massimo di 18 mesi ai nuclei familiari in condizioni di forte bisogno ed è composto da:

1. un beneficio economico (come in seguito specificato);
2. una componente di servizi alla persona, identificata nel progetto personalizzato, a seguito di una valutazione multidimensionale del bisogno del nucleo familiare o, nelle

2 - Per dare attuazione alla norma, Inps ed Agenzia delle Entrate hanno avviato interlocuzioni con gli Uffici dell'Autorità Garante per la protezione dei dati personali, che ha richiamato la necessità di irrobustire le misure di protezione dei dati personali, posto che per effetto della "precompilazione" dell'ISEE i dati che verrebbero inseriti riguarderebbero non solo la componente reddituale, ma anche le informazioni del patrimonio mobiliare riferite all'intero nucleo familiare. Il modello auspicato, sebbene massimamente rispettoso della riservatezza dei dati personali, introdurrebbe elementi di notevole complessità che rischierebbero di compromettere le esigenze di semplificazione sottese all'ISEE precompilato e di incrementare i costi di intermediazione. Per tale ragione sono in corso approfondimenti volti a fornire soluzioni tecniche che consentano di realizzare la semplificazione auspicata dal legislatore, tanto più necessaria quanto più si considera che spesso ISEE è uno strumento volto a garantire l'accesso a prestazioni per fasce molto deboli della popolazione.

ipotesi in cui la situazione di povertà è esclusivamente connessa alla situazione lavorativa, dal patto di servizio ovvero dal programma di ricerca intensiva di occupazione.

Colui che richiede il Rel deve soddisfare i seguenti requisiti (questi devono essere presenti al momento della domanda e dovranno mantenersi per tutto il periodo di erogazione del beneficio):

1. essere cittadino dell'Unione o suo familiare titolare del diritto di soggiorno o del diritto di soggiorno permanente, oppure cittadino di paesi terzi con permesso di soggiorno UE di lungo periodo, o apolide in possesso di analogo permesso, o titolare di protezione internazionale (asilo politico, protezione sussidiaria);
2. essere residente in Italia, in via continuativa, da almeno due anni al momento di presentazione della domanda.

Per le domande presentate fino al 31 maggio 2018 sono stati previsti anche requisiti familiari. Al momento della domanda, nel nucleo deve essere presente almeno:

a) un componente di età minore di anni 18, oppure;

b) una persona con disabilità e almeno un suo genitore o un suo tutore,

oppure;

c) una donna in stato di gravidanza accertata, oppure;

d) un componente di età pari o superiore a 55 anni che si trovi in stato di disoccupazione.

La Legge di bilancio 2018, con decorrenza dal 1° luglio 2018 ha fatto venir meno detti requisiti, rendendo la misura universale[3].

Box 8

IL REI PER COLORO CHE GIÀ BENEFICIAVANO DEL SIA E LE MISURE REGIONALI INTEGRATIVE DEL SIA E DEL REI.

Il decreto legislativo 147 del 15 settembre 2017 ha riordinato le prestazioni assistenziali finalizzate al contrasto alla povertà. Pertanto, ai sensi dell'articolo 17 del medesimo decreto, a far data dal 1° gennaio 2018, il SIA non è più riconosciuto. Poiché il beneficio SIA decorreva dal bimestre successivo a quello di presentazione della domanda, successivamente al 31 ottobre 2017, le domande di SIA non possono essere presentate. Per coloro, invece, che hanno presentato domanda di SIA entro il 31 ottobre 2017, per i quali, quindi, il beneficio è stato riconosciuto in data anteriore al 1° gennaio 2018, la prestazione SIA continua ad essere erogata per la durata e secondo le modalità dalla legge. Peraltro, i predetti percettori del SIA, se in possesso dei requisiti per la richiesta del Rel, possono richiedere la trasformazione del SIA in Rel, fatta salva la fruizione del beneficio maggiore. In tal caso, la durata del beneficio è corrispondentemente ridotta del numero di mesi per i quali si è goduto del SIA. Nei casi in cui, diversamente, non sia stata richiesta la trasformazione del SIA in Rel nel corso di fruizione del beneficio, il Rel può comunque essere richiesto senza soluzione di continuità nell'erogazione. Anche quando la richiesta di Rel avviene dopo il termine della erogazione del SIA, la durata del SIA eventualmente percepito viene sempre dedotta da quella del Rel.

3 - Si veda la Circolare Inps n. 57 del 28 marzo 2018.

Restano importanti vincoli e requisiti di natura economica, collegati esplicitamente ad una condizione di povertà, ma diversi da quelli internazionalmente adottati[4] e definiti, invece, con criteri molto più restrittivi dall'art. 3, comma 2 del D. L. 147/2017. Il nucleo familiare deve essere in possesso congiuntamente di:

1) un valore ISEE (indicatore della situazione economica equivalente) non superiore a 6 mila euro;
2) un valore ISRE (indicatore della sola condizione reddituale equivalente, componente dell'ISEE ottenuto come ISR – indicatore della situazione reddituale - diviso la scala di equivalenza) non superiore 3mila euro, al netto delle maggiorazioni;
3) un valore del patrimonio immobiliare, diverso dalla casa di abitazione, non superiore a 20 mila euro (in base ai criteri di origine catastale già adottati per l'IMU);
4) un valore del patrimonio mobiliare (depositi, conti correnti, titoli finanziari di ogni specie) non superiore a 10 mila euro (ridotto a 8 mila euro per due persone e a 6 mila euro per la persona sola).

In riferimento al godimento di beni durevoli, nessun componente del nucleo beneficiario deve inoltre possedere:

5) autoveicoli e/o motoveicoli immatricolati la prima volta nei 24 mesi antecedenti la richiesta (sono esclusi gli autoveicoli e i motoveicoli per cui è prevista una agevolazione fiscale in favore delle persone con disabilità);
6) imbarcazioni da diporto.

Infine, nessun componente il nucleo beneficiario deve percepire prestazioni di assicurazione sociale per l'impiego (NASPI) o altri ammortizzatori sociali di sostegno al reddito in caso di disoccupazione involontaria.

Per il ReI, pur restando ferma la competenza dei comuni e degli ambiti per la ricezione e la trasmissione delle domande, oltre che per i requisiti di soggiorno, di residenza e di stato di gravidanza, è demandato all'Inps sia il controllo delle posizioni dei soggetti richiedenti, per verificare il possesso dei requisiti richiesti, sia il ruolo di soggetto che adotta il provvedimento finale di concessione o diniego della prestazione. Di fatto, ai fini dell'attuazione del ReI, l'Inps ha predisposto tre diverse modalità informatiche per la trasmissione delle domande da parte di comuni e ambiti: via internet, in upload da web e tramite cooperazione applicativa. La presenza di tre differenti sistemi permette ai comuni la possibilità di trasmettere le domande nella modalità più consona ai loro sistemi informativi. L'invio a Poste delle disposizioni relative alle prime domande accolte è avvenuto al termine del mese di gennaio 2018.

4 - 50% o 60% del reddito equivalente mediano, oppure una spesa per due componenti pari a quella pro-capite nazionale.

Tavola 5.1

NUCLEI PERCETTORI DI REI*	
Regione:	Numero Nuclei
Piemonte	11.386
Valle d'Aosta/Vallée d'Aoste	190
Lombardia	16.904
Trentino-Alto Adige/Südtirol	486
Veneto	5.068
Friuli-Venezia Giulia	576
Liguria	3.908
Emilia-Romagna	4.023
Toscana	7.860
Umbria	2.129
Marche	2.708
Lazio	17.885
Abruzzo	4.475
Molise	1.615
Campania	65.848
Puglia	14.033
Basilicata	2.092
Calabria	18.950
Sicilia	59.039
Sardegna	9.512
Italia	**248.687**
Nord	42.541
Centro	30.582
Sud e Isole	175.564

** con riferimento alle domande pervenute all'Inps e lavorate al 22 giugno 2018*

Successivamente, attraverso l'implementazione della procedura, è stato possibile porre in pagamento le ulteriori domande ed effettuare i rinnovi successivi al primo pagamento, che avvengono al termine di ogni mese solare. Lo sforzo organizzativo dell'Istituto, volto ad attuare la disciplina del Reddito di Inclusione, è stato acuito dalle novità introdotte dalla Legge di bilancio per il 2018, che hanno reso necessari ulteriori interventi amministrativi e procedurali. In particolare, l'impegno dell'Istituto è stato volto a soddisfare esigenze di trasparenza e chiarezza comunicativa, mediante la predisposizione di idonei format di provvedimenti di accoglimento e di reiezione delle istanze e la messa in chiaro di tutte le componenti rilevanti per la individuazione dell'importo mensile della prestazione, al fine di consentire all'utenza di conoscere importo e durata della prestazione in modo chiaro ed intellegibile.

Il beneficio economico massimo del ReI è pari, su base annua ed in sede di prima applicazione, a 2.250 euro annui, moltiplicati per la scala di equivalenza corrispondente alla specifica composizione del nucleo familiare[5] e ridotti di quote di reddito familiare come di seguito specificate:

5 - La scala di equivalenza corrispondente al numero di componenti il nucleo familiare, come definita ai sensi dell'articolo 3 del D.P.C.M. 159/2013, è di norma la seguente: per un componente 1,00, per due componenti 1,57, per tre componenti 2,04, per quattro componenti 2,46, per cinque componenti 2,85 e +0,35 per ogni ulteriore componente. Sono inoltre applicate le seguenti maggiorazioni: a) 0,2 in caso di nuclei familiari con tre figli, 0,35 in caso di quattro figli, 0,5 in caso di almeno cinque figli; b) 0,2 per nuclei familiari con figli minorenni, elevata a 0,3 in presenza di almeno un figlio di età inferiore a tre anni compiuti, in cui entrambi i genitori o l'unico presente abbiano svolto attività di lavoro o di impresa per almeno sei mesi nell'anno di riferimento dei redditi dichiarati.

- l'importo dei trattamenti assistenziali soggetti alla prova dei mezzi fruiti dai componenti il nucleo familiare;
- l'ISR del nucleo familiare, cioè la quantificazione del reddito familiare propedeutica per il calcolo dell'ISEE, al netto di eventuali trattamenti assistenziali (in questo caso con o senza prova dei mezzi).

L'importo è soggetto anche ad un tetto massimo di erogazione, in quanto non può essere superiore all'ammontare annuo dell'assegno sociale maggiorato del 10%, cioè (per l'anno 2018) ad un importo massimo annuo di 6.477,90 euro. L'operare di un tetto, vigente per costruzione solo per nuclei numerosi, introduce un meccanismo che sfavorisce relativamente questi ultimi a parità di altre condizioni. Il tetto sembra generare anche una parziale contraddizione col meccanismo di un assegno moltiplicato per una scala di equivalenza che, nell'equalizzare in termini di benessere economico nuclei di diversa numerosità, porterebbe ad escludere ulteriori interventi correttivi.

L'assegno Rel erogato mensilmente è, pertanto, un importo variabile, in quanto dipendente dal reddito percepito, e non fisso come era il SIA. Questo aspetto spinge a considerare l'effetto che questa variabilità può avere sull'offerta di lavoro, tramite le cosiddette aliquote marginali effettive.

Sotto un profilo teorico, la riduzione dell'assegno Rel per un ammontare corrispondente ai redditi eventualmente percepiti - come quantificati dallo ISR dell'ISEE - genera, nell'intervallo ISRE ("indicatore della situazione reddituale equivalente") di fruizione dell'assegno, un'aliquota marginale molto alta e non lontana dal 100%: ciò significa che un aumento di reddito disponibile da lavoro viene compensato quasi interamente dalla riduzione dell'assegno e da contributi, rendendo tale lavoro a retribuzione netta quasi nulla. Il disincentivo ad accrescere offerta di lavoro e reddito, dunque, è massimo.

Tuttavia, il citato intreccio di vincoli patrimoniali e reddituali, insieme al valore estremamente basso dell'ISRE che consente di fruire del Rel, rende questo meccanismo concretamente poco frequente: un qualsiasi reddito da lavoro farebbe probabilmente uscire un nucleo familiare dalla possibilità di beneficiare del Rel. E' più frequente pertanto un altro limite collegato ad un incremento di reddito e denominato "trappola della povertà": ad un aumento di reddito lordo da lavoro si potrebbe perdere l'intero assegno Rel e, per questa via, subire perfino una riduzione di reddito netto. Anche questa eventualità, tuttavia, è comunque poco frequente, perché il salto di reddito netto da nuovo lavoro è spesso maggiore del modesto assegno Rel, configurando così più un'impennata dell'aliquota marginale che un superamento del 100%.

A partire dalla seconda metà del 2018 il Rel amplia la platea di beneficiari. Si è voluto così quantificare, attraverso un modello di micro-simulazione, i beneficiari, il beneficio, gli impatti redistributivi e la riduzione della povertà che il Rel genera a regime[6].

La prima informazione dunque riguarda il numero dei beneficiari, in termini sia di nuclei familiari che di individui. Nella tavola che segue queste due informazioni sono riportate per decili di reddito equivalente, cioè di quote del 10% di popolazione ordinate in base al reddito pro capite tenuto conto delle economie di scala (risparmi di spesa a parità di benessere economico) derivanti dalla convivenza familiare.

6 - Si è visto che nel corso dello stesso 2018 vengono adottate due diverse versioni del REI, di cui quella vigente nella prima metà dell'anno caratterizzata da maggiori vincoli di accesso in base alla composizione familiare. Negli anni a seguire, invece, potrebbe essere rimossa almeno la riduzione dell'importo standard da 3.000 a 2.250 euro annui.

Tavola.5.2

DISTRIBUZIONE DEI BENEFICIARI REI PER DECILI DI REDDITO EQUIVALENTE

Decili di reddito disponibile equivalente	Nuclei familiari(migliaia)	Individui (migliaia)
1	395	1.177
2	80	198
3	28	58
4	11	18
5	10	10
6	1	1
7	0	0
8	0	0
9	0	0
10	0	0
Totale	**525**	**1.462**

Considerato che l'Istat nelle sue statistiche sulla povertà[7] stima in 5 milioni gli individui in condizioni di povertà assoluta, ne deriva un raggiungimento del 29% dei soggetti in tale condizione.

In termini redistributivi si esaminano le somme erogate accompagnate da due indicatori percentuali, l'incidenza dell'assegno sul reddito lordo e la quota delle risorse attribuite, sempre per decili di reddito equivalente.

Tavola 5.3

AMMONTARE, MEDIE, INCIDENZE E QUOTE REI PER DECILI DI REDDITO EQUIVALENTE

Decili reddito equivalente	Famiglie con REI (migliaia)	Individui con REI (migliaia)	Medie € famiglia	Somme (mln €)	Incidenza su reddito lordo	Quota delle risorse
1	395	1.177	3.668	1.451	9%	79.0%
2	80	198	3.293	263	0.7%	14.3%
3	28	58	2.549	71	0.1%	3.9%
4	11	18	2.546	29	0.0%	1.6%
5	10	10	2.082	21	0.0%	1.1%
6	1	1	2.250	1	0.0%	0.1%
7	0	0	0	0	0.0%	0.0%
8	0	0	0	0	0.0%	0.0%
9	0	0	0	0	0.0%	0.0%
10	0	0	0	0	0.0%	0.0%
Totale	**525**	**1.462**	**3.496**	**1.836**	**0.2%**	**100.0%**

Si osserva in sintesi che le risorse direttamente affluenti alle famiglie beneficiarie sono circa 1,8 miliardi in termini di competenza annua, mentre gli indicatori percentuali dell'incidenza e delle quote di risorse per decili di reddito equivalente confermano la concentrazione del beneficio sul decile più povero della popolazione.

Infine, anche gli indicatori sintetici di concentrazione e di povertà mostrano un'azione di riduzione della concentrazione dei redditi e della povertà operata dal reddito di inclusione.

7 - Istat (2018), "La povertà in Italia – Anno 2017", giugno 2018.

Tavola.5.4

INDICATORI DI CONCENTRAZIONE (GINI)	
	Media
Gini reddito lordo	47.1%
Gini reddito disponibile senza REI	42.0%
Gini reddito disponibile con REI	41.8%

Il miglioramento di modesta entità degli indicatori sindetici redistributivi è da attribuirsi alle modeste risorse destinate all'intervento (circa 1,8 miliardi) che, in relazione alla dimensione numerica delle situazioni di disagio, avrebbe dovuto essere di ben altra consistenza.

Tavola.5.5

INDICATORI DI ENTITÀ ED INTENSITÀ DELLA POVERTÀ CON E SENZA REI		
	con REI	senza REI
Poverty head count ratio (frequenza della povertà)	15.0	15.1
Income Gap Ratio (intensità della povertà)	36.6	39.0

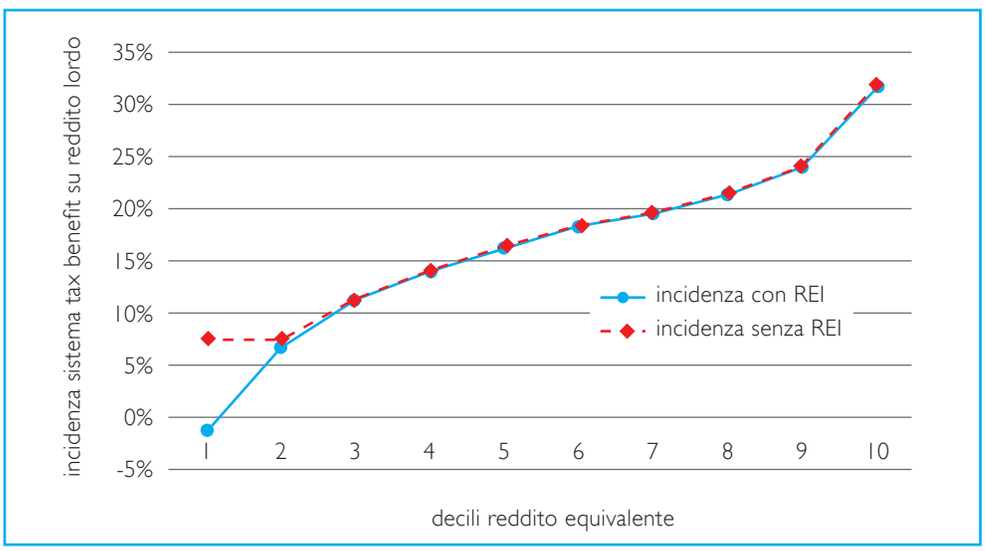
Dalla Tavola si trova conferma di una caratteristica del Rel: poiché l'ammontare dell'assegno è una quota modesta della soglia di povertà relativa, i beneficiari spesso non riescono ad uscire dalla povertà, ma vedono ridursi la sua intensità.

Un aspetto riassuntivo dell'impatto del Rel può essere osservato nel grafico che segue, nel quale sono comparate le curve di incidenza del sistema di benefici fiscali senza e con il Rel.

Risulta di immediata percezione il significativo intervento di sostegno operato dal reddito di inclusione sul primo decile, quello a più basso reddito equivalente.

Figura 5.1

INCIDENZA IMPOSTE E BENIFICI CON E SENZA REI PER DECILI DI REDDITO EQUIVALENTE



Box 9

UNO SCENARIO DI RAFFORZAMENTO DEL REDDITO D'INCLUSIONE

Consapevole della insufficiente destinazione di risorse di contrasto alla povertà, il legislatore nello stesso decreto istitutivo ha prospettato l'ampliamento della platea dei beneficiari e dell'entità dello stesso beneficio[1].

Con lo scopo di valutarne gli impatti, correggendo al contempo alcuni limiti qui segnalati, si prospetta uno scenario di estensione del Rel, dal costo aggiuntivo attorno ai 6 miliardi.

I criteri dell'estensione potrebbero essere i seguenti:

a) Allentamento dei vincoli di accesso diversi dal reddito equivalente, con avvicinamento alle definizioni di povertà prevalenti;

b) Aumento del reddito (assegno) fruibile;

c) Estensione della fascia di reddito equivalente entro il quale si fruirebbe del Rel;

d) Superamento del calcolo "per differenza" (tra una soglia ed il reddito) ed attribuzione di un assegno decrescente oltre una certa soglia fino ad azzeramento. Per questa via, abbattimento dell'aliquota marginale del 100% e più e, con essa, della riduzione dell'offerta di lavoro (o dell'occultamento del dichiarato) insita nei vigenti meccanismi.

In dettaglio, il nuovo importo base, da moltiplicare per la specifica scala di equivalenza del nucleo familiare, sarebbe innalzato da 2.250 a 3.000 euro annui, senza ulteriori tetti.

Gli ulteriori requisiti patrimoniali a latere oggi vigenti sarebbero così attenuati:

1) L'ISEE potrebbe essere contenuto entro i 18mila euro;

2) Il patrimonio immobiliare familiare potrebbe essere, con i criteri usati dall'ISEE, inferiore a 65mila euro;

3) Il patrimonio finanziario familiare potrebbe essere inferiore a 18mila euro per un single, più 6mila per ciascun componente aggiuntivo e con un tetto di 33mila euro.

L'assegno sarebbe pieno fino a 2.500 euro di ISRE (reddito equivalente come calcolato dall'ISEE), poi decrescente regolarmente fino ad azzeramento a 7.500 euro di ISRE. In questo modo sarebbe abbattuta[2] l'aliquota marginale implicita nel meccanismo vigente, e sparirebbe del tutto il rischio di "trappola della povertà", cioè l'improvvisa perdita dell'intero assegno a seguito della crescita del reddito di un solo euro.

Questa ipotesi di estensione del REI costerebbe in termini di competenza annua circa 8 miliardi, con un incremento rispetto al vigente di 6,2 miliardi annui.

In termini di copertura, ne beneficerebbero circa 5 milioni di individui, raggiungendo così sostanzialmente la totalità dei poveri assoluti stimati dall'Istat (contro l'attuale 29%).

In termini di indicatori sintetici, la concentrazione dei redditi di GINI scenderebbe come nella Tavola 1.Box 9, mentre la povertà si attenuerebbe significativamente in frequenza ed intensità, come osservabile nella Tavola 2.Box 9.

1 - D. Lgs. 147/2017, art.2 comma 5: "La progressiva estensione della platea dei beneficiari e il graduale incremento dell'entità del beneficio economico, nei limiti delle ulteriori risorse eventualmente disponibili a valere sul Fondo Povertà, sono disciplinati con il Piano nazionale per la lotta alla povert à e all'esclusione sociale, definito ai sensi dell'articolo 8.".

2 - Ma non eliminata, perché ad es. un single perderebbe 3.000 euro di assegno nell'intervallo di reddito tra 2.500 e 7.500, con un'aliquota implicita del 60%.

Tavola 1.box 9

INDICATORI DI CONCENTRAZIONE (GINI) CON IPOTESI DI ESTENSIONE REI

	Media
Gini reddito lordo	47.1%
Gini reddito disponibile senza REI	42,0%
Gini reddito disponibile con REI vigente	41.8%
Gini reddito disponibile con REI esteso	41,2%

Tavola 2.box 9

INDICATORI DI ENTITÀ ED INTENSITÀ DELLA POVERTÀ CON IPOTESI DI ESTENSIONE REI

	Senza REI 2018	Con REI 2018	Con ipotesi estensione REI
Poverty head count ratio (frequenza)	15.1	15.0	13.8
Income Gap Ratio (intensità della povertà)	39,0	36.6	33.6

In termini più analitici, le variazioni di reddito disponibile generate dall'estensione del REI possono essere osservate per decili di reddito equivalente nella Tavola che segue.

Tavola 3.box 9

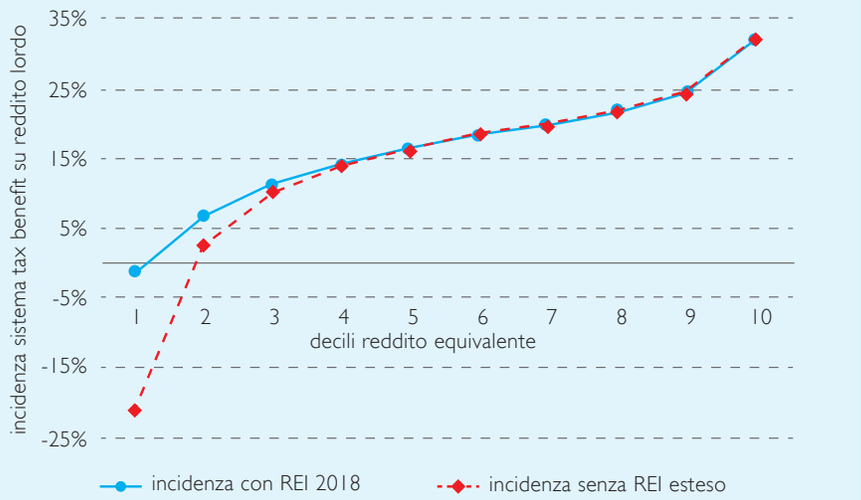
VARIAZIONI REDDITO DISPONIBILE CON ESTENSIONE REI PER DECILI DI REDDITO EQUIVALENTE

DECILI REDDITO EQUIVALENTE	Reddito di inclusione esteso					
	Num Fam con REI	Num indiv con REI	Variaz Medie fam	Variaz aggregate (mln)	Incidenza su Y Lordo	Quota risorse
1	1.017.938	2.569.603	3.142	3.198	20%	51,9%
2	532.812	1.376.929	3.125	1.665	4,4%	27,0%
3	291.847	582.494	2.319	677	1,3%	11,0%
4	132.282	230.177	2.053	272	0,4%	4,4%
5	71.986	103.266	2.169	156	0,2%	2,5%
6	21.914	34.162	2.149	47	0,0%	0,8%
7	41.404	43.064	2.114	88	0,1%	1,4%
8	21.158	21.595	2.385	50	0,0%	0,8%
9	1.357	1.357	2.697	4	0,0%	0,1%
10	6.659	7.063	1.688	11	0,0%	0,2%
Totale	**2.139.357**	**4.969.709**	**2.883**	**6.168**	**0,5%**	**100,0%**

Infine, in termini di sistema di imposte e benefici si può osservare l'incidenza, sempre per decili di reddito equivalente, prima e dopo l'ipotesi di revisione.

Figura 1.box 9

INCIDENZA IMPOSTE E BENEFICI CON E SENZA ESTENZIONE REI



Si può notare come l'estensione del REI, come qui prospettata, modificherebbe anche tratti strutturali di impatto, in quanto il beneficio sarebbe spalmato sui primi due decili – pur con diversa intensità - anziché, come ora, sul solo 10% più povero.

POLO UNICO PER LE VISITE MEDICHE DI CONTROLLO

Il Polo unico per le visite fiscali è entrato in vigore il 1° settembre 2017, come disposto dal D. Lgs 75 del 25 maggio 2017 (attuativo della legge delega di cui all'art. 17, comma 1, lettera l, della legge 124/2015).

Una grande novità del Polo Unico è l'affidamento ad un unico soggetto, l'Inps, della competenza esclusiva ad effettuare le visite mediche di controllo ai dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni assenti dal servizio per malattia.

In precedenza, le visite mediche di controllo venivano richieste quasi esclusivamente alle centinaia di Aziende Sanitarie Locali che coprono il territorio nazionale e per una piccola parte anche all'Inps (circa 20mila visite Inps per conto di Pubbliche Amministrazioni nel 2016, l'anno che precede il Polo Unico). La scelta se richiedere le visite alla ASL o all'Inps era fatta discrezionalmente dalla PA datore di lavoro, mentre adesso l'Inps ha una competenza esclusiva.

Il principale vantaggio dell'aver affidato la competenza esclusiva all'Inps consiste nell'omogeneità su tutto il territorio nazionale delle modalità di esecuzione delle visite, di valutazione delle prognosi e delle diagnosi, di redazione dei verbali di visita domiciliare.

Inoltre, mentre per richiedere una visita ad una ASL occorreva individuare la struttura competente per territorio (il territorio di domicilio del lavoratore in malattia) ed inoltrare le richieste con modalità non strutturate e diverse per ogni ASL (email, fax, pec, telefono, ecc.), l'istituzione del Polo Unico consente una considerevole semplificazione con correlati risparmi in termini di costi amministrativi.

In questo modo si estende alle Pubbliche Amministrazioni il servizio che già da tempo veniva offerto ai datori di lavoro privati attraverso l'Inps, ossia un servizio on line cui tutti i datori di lavoro possono accedere con credenziali protette.

Per richiedere una visita medica di controllo è oggi sufficiente autenticarsi e inserire i dati del lavoratore malato da sottoporre a visita; il sistema informatico dell'Inps individua automaticamente la sede territoriale Inps competente e il singolo medico cui affidare l'incarico. Il datore di lavoro è pertanto esonerato dal dover ricercare ed individuare il soggetto cui inviare la richiesta di visita.

Un ulteriore vantaggio per le Pubbliche Amministrazioni è connesso alle possibilità offerte dal sistema informativo dell'Istituto. Dopo aver effettuato le visite mediche di controllo, mentre le ASL ne comunicavano gli esiti ai datori di lavoro inviando note cartacee per posta, l'Inps tramite i sistemi informatizzati (attraverso la consultazione di quel medesimo portale di servizi on line da cui si inviano le richieste di visite) mette a disposizione dei datori di lavoro, immediatamente dopo l'esecuzione della visita, gli esiti.

Inoltre, a differenza del caso dei lavoratori privati, per i lavoratori pubblici i datori di lavoro ricevono gli esiti delle visite mediche di controllo non solo datoriali ma anche disposte d'ufficio dall'Inps.

Un'altra grande novità dell'istituzione del Polo Unico è proprio la possibilità che l'Inps disponga di sua iniziativa visite mediche di controllo ai dipendenti pubblici in malattia, a prescindere da una manifestazione di volontà del datore di lavoro. Questo tipo di visi-

te, decise autonomamente dall'Inps e che chiamiamo visite "d'ufficio", sono da tempo previste per i lavoratori privati.

A questo punto è importante un breve approfondimento sul tema delle visite di controllo datoriali e d'ufficio ai lavoratori privati e pubblici.

Nel caso dei lavoratori privati, il controllo medico sull'effettivo stato di malattia dei lavoratori è interesse comune dei datori di lavoro e dell'Inps. Per il datore di lavoro è ovviamente essenziale assicurarsi che l'assenza dal lavoro sia effettivamente dipendente da uno stato di malattia. Per l'Inps, l'effettiva sussistenza della malattia è fondamentale in quanto l'Istituto "paga" la malattia dei lavoratori privati (buona parte, con alcune eccezioni) con l'apposita indennità i cui costi sono finanziati attraverso la contribuzione a carico dei lavoratori. Reprimere e scoraggiare gli abusi della malattia consentono quindi al datore di lavoro di evitare assenze indebite e all'Inps di evitare pagamenti non giustificati che sarebbero posti a carico della collettività.

L'azione combinata delle visite di controllo datoriali e d'ufficio ai lavoratori privati coperti dalla tutela Inps per la malattia consente ogni anno risparmi stimati in oltre 20 milioni di euro di indennità non pagate. Sicura fonte di risparmi, ma difficilmente quantificabili, è l'effetto deterrenza esercitato dal sistema delle visite mediche di controllo.

Diverso discorso va fatto per i lavoratori pubblici, che durante i periodi di assenza per malattia non percepiscono l'indennità Inps, bensì la normale retribuzione erogata dalla Pubblica amministrazione datore di lavoro. In questo caso, quindi, i controlli effettuati dall'Inps non determinano un risparmio diretto per l'Istituto ma vantaggi in termini di minori sprechi di risorse per le Pubbliche amministrazioni e, quindi, per il contribuente in termini di maggiori servizi.

Ma quali sono gli esiti delle visite mediche di controllo svolte dall'Inps per i dipendenti del settore pubblico? Le casistiche sono diverse. Se il lavoratore viene visitato presso il suo domicilio, il medico Inps può confermare la prognosi del suo medico curante, ridurre la prognosi (ad esempio, verbalizzare che sono sufficienti 3 giorni di prognosi invece dei 7 indicati dal suo medico curante) o anche giudicarlo "idoneo", ossia guarito e pronto (e obbligato) a rientrare al lavoro il giorno dopo.

Se il lavoratore non viene trovato in casa, il medico Inps lascia al domicilio un invito a presentarsi presso la sede Inps competente, per una visita medica di controllo ambulatoriale. In quella sede, viene esaminato non solo lo stato di salute del lavoratore, ma anche le motivazioni e giustificazioni per l'assenza dal domicilio durante gli orari di reperibilità.

A seguito di queste attività, il datore di lavoro, attraverso il servizio on line di cui si è detto sopra, viene tempestivamente informato di tutto l'andamento e la gestione della visita medica. L'assenza ingiustificata, ovvero la mancata ripresa dell'attività lavorativa dopo un giudizio di idoneità o riduzione di prognosi, costituiscono elementi di valutazione amministrativa e disciplinare da parte della PA datore di lavoro.

Va sottolineato come il mandato di armonizzare le discipline dei settori pubblico e privato non sia stato attuato con una completa equiparazione ed unificazione delle discipline, bensì con un'armonizzazione che tiene conto e conserva, ove necessario, le peculiarità e differenze tra i due settori.

Oneri aggiuntivi e una nuova organizzazione

Il processo di predisposizione e adeguamento delle procedure amministrative e, soprattutto, di quelle informatiche, è stato particolarmente impegnativo, anche dal punto di vista economico. La sola prima implementazione del sistema informatico ha comportato costi per 400.000 euro.

Si osservi che il D. Lgs 75/2017 istitutivo del Polo Unico è venuto "in soccorso" dell'Inps trasferendogli risorse finanziarie utili a fronteggiare sia le spese vive per il pagamento dei medici fiscali, che i costi di avviamento e manutenzione evolutiva (soprattutto nel settore delle procedure informatiche) e gli oneri di gestione connessi al maggior carico lavorativo delle risorse umane.

In particolare, per svolgere le attività collegate al Polo Unico sono state trasferite all'Inps le risorse precedentemente utilizzate dalle PPAA per la medesima finalità. Sono stati assegnati all'Inps 15 milioni di euro per il 2017, 35 milioni per il 2018 e 50 milioni a decorrere dal 2019.

Tuttavia, va considerato che il Polo Unico ha preso avvio a risorse umane (personale medico e amministrativo) invariate – semmai in diminuzione, visto il turn-over fortemente negativo che affligge l'Istituto da molti anni. Pertanto, l'Istituto, per tenersi in linea con gli obiettivi e le attese del legislatore, ha dovuto puntare esclusivamente su soluzioni di razionalizzazione organizzativa, che rendono più efficienti le procedure di informatizzazione e di automazione consentendo di incrementare efficienza e produttività a risorse umane invariate.

Per l'Inps, il Polo Unico ha significato gestire una nuova platea di circa 3 milioni di lavoratori e ben oltre 10mila Pubbliche Amministrazioni in qualità di datori di lavoro. A rendere particolarmente complesso l'avvio del Polo Unico hanno contribuito le peculiarità e diversità di regole del pubblico impiego rispetto ai lavoratori privati, non consentendo una semplice inclusione dei pubblici dipendenti nel circuito, già attivo e ben collaudato, delle visite mediche di controllo ai dipendenti del settore privato. Solo per fare alcuni esempi: diverse sono le fasce di reperibilità di dipendenti pubblici e privati; solo per i dipendenti pubblici, e non per i privati, è prevista la necessità di gestire assenze temporanee giustificate dal domicilio di malattia; diverse sono le regole di giudizio e di comunicazione ai datori di lavoro delle giustificazioni sulle assenze al domicilio; diversa è la gestione degli esiti delle visite che, nel caso dei soli lavoratori pubblici, prevede la tempestiva comunicazione ai datori di lavoro anche nel caso di visite disposte d'ufficio dall'Inps.

Ciononostante, a fronte delle circa 562.000 visite mediche di controllo effettuate nel 2015 e 598.000 del 2016, si è passati nel 2017 a 735.041 (+22,9% rispetto al 2016), con un Polo Unico entrato in funzione solo dal 1° settembre. Negli ultimi quattro mesi del 2017, infatti, sono state eseguite 144.661 visite mediche di controllo a lavoratori pubblici del Polo Unico.

Dopo il mese di settembre, che ha fatto registrare una timida ma progressiva familiarizzazione delle PPAA con la nuova normativa e con gli applicativi web e le procedure messe a disposizione dall'Istituto, il flusso di richieste di visite mediche di controllo da parte dei datori di lavoro del Polo Unico è cresciuto costantemente nel corso del quadrimestre, passando dalle circa 26mila di settembre alle oltre 53mila richieste di dicembre.

Figura 5.2

NUOVE ABILITAZIONI AL PORTALE WEB INPS PER LA RICHIESTA DI VISITE MEDICHE DI CONTROLLO

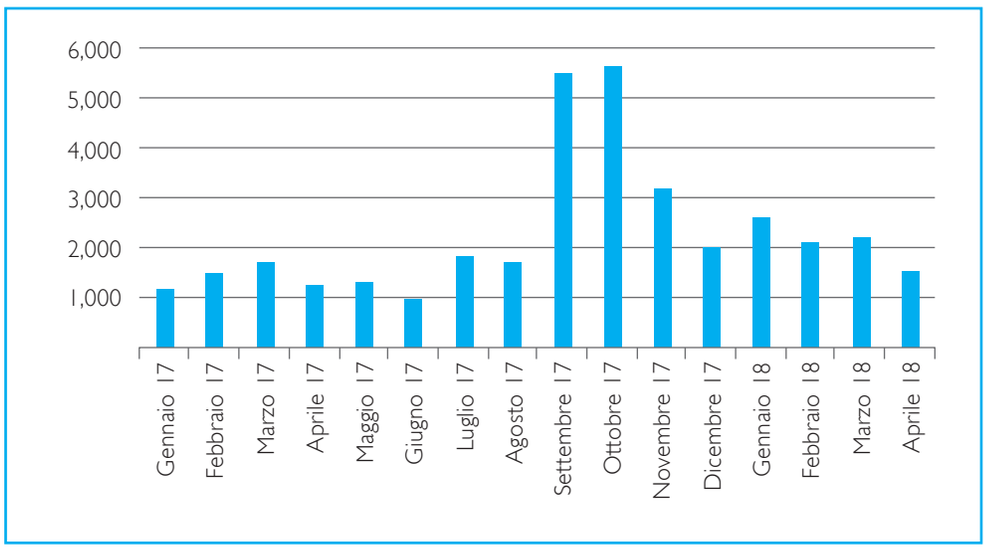
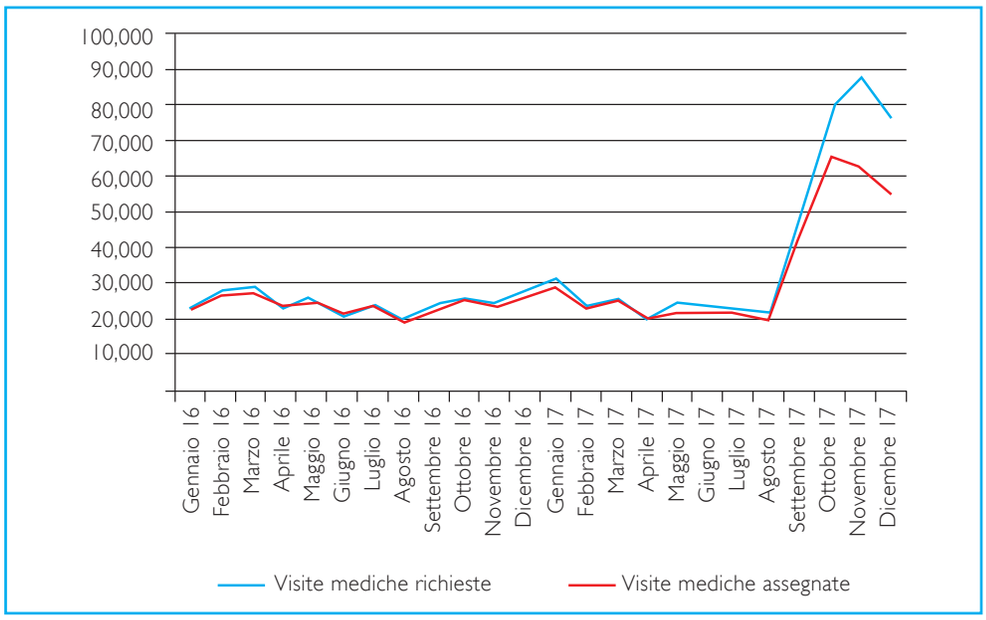


Figura 5.3

NUMERO VISITE DATORIALI *(Totale settori pubblico e privato)*



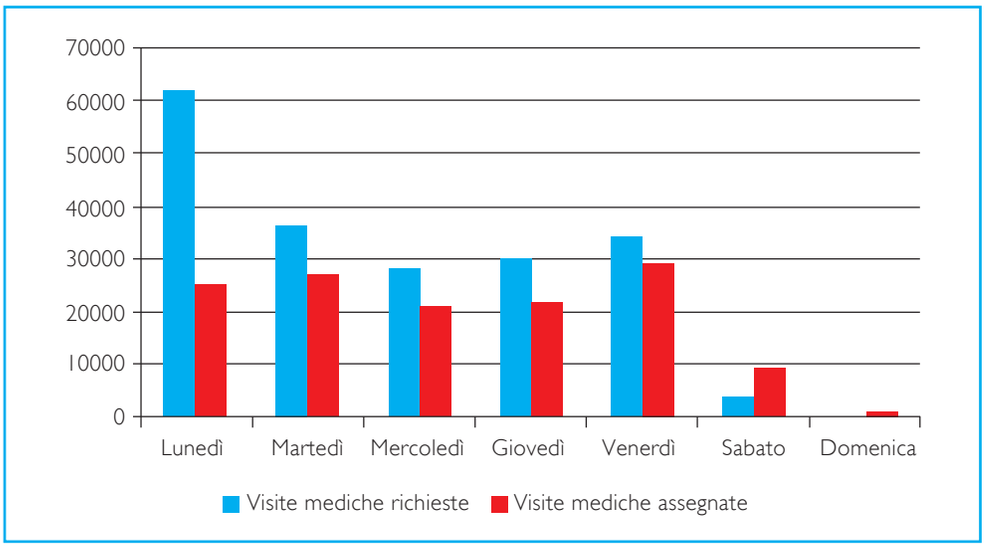
Il grado di copertura delle richieste pervenute dalle PPAA datori di lavoro è stato del 70%. Sul 30% di richieste non evase ha pesato molto l'obbligo di legge delle PPAA di richiedere sempre le visite di controllo per i lavoratori che si ammalino nei giorni a ridosso di giornate non lavorative, tipicamente il lunedì e venerdì. Di conseguenza,

delle complessive 194.021 richieste dei 122 giorni (dal 1° settembre al 31 dicembre 2017), ben 105.284 sono pervenute nei soli 36 giorni prefestivi e postfestivi/non lavorativi, con una media di 2.924 richieste al giorno e il picco massimo di 5.960 richieste di lunedì 11 dicembre. Quindi il 54,3% delle richieste sono prevenute nel solo 29,5% delle giornate.

Nella lettura della figura che segue, si tenga conto che la forte concentrazione di richieste nei giorni di lunedì e venerdì rispetto ai giorni centrali della settimana è in qualche modo attenuata dalla circostanza per cui nel periodo di riferimento si sono registrati alcuni giorni infrasettimanali di richieste molto elevate in quanto prefestivi e postfestivi (in corrispondenza di mercoledì 1° novembre, venerdì 8 e martedì 26 dicembre).

Figura 5.4

NUMERO VISITE DATORIALI TOTALI POLO UNICO PER GIORNO DELLA SETTIMANA *(Periodo da settembre a dicembre 2017)*



È, pertanto, naturale un certo margine di mancata esecuzione di visite mediche di controllo datoriali, visto che l'Istituto non può commisurare le sue risorse di medici fiscali ai picchi massimi di richiesta, cosa che comporterebbe un diffuso sottoutilizzo di tali risorse nei giorni di calo, anche in considerazione di una variabilità inevitabile e molto accentuata del fenomeno delle richieste datoriali tra giorni a ridosso di festivi e giorni infrasettimanali (ad esempio, lunedì 8 gennaio 2018 sono pervenute quasi 10mila richieste di VMC datoriali: 9.897).

Un importante risultato da sottolineare, frutto di quel notevole sforzo organizzativo di cui si è detto, è stato di riuscire a mantenere il medesimo livello di controlli sui lavoratori privati nonostante la "produzione" aggiuntiva di oltre 144mila visite mediche alla nuova platea dei dipendenti pubblici.

Tenuto conto dei risultati del 2017 e dei primi monitoraggi sul 2018, a fine anno si supererà abbondantemente la soglia del milione di visite mediche complessive, di cui oltre 400 mila nell'ambito del Polo Unico. Nei primi quattro mesi di gestione del Polo unico della malattia si registra un deciso decremento del numero di certificati medici dei lavoratori pubblici appartenenti al Polo unico (-13,1%) rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente[8]. È stato

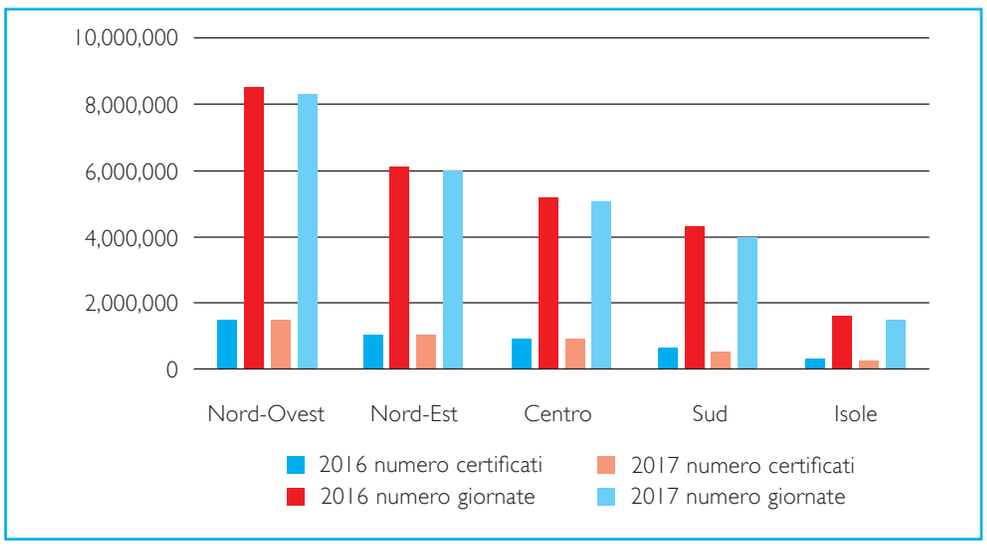
8 - Lo stesso andamento si verifica, anche se in modo decisamente meno marcato (-2,1%), per i dipendenti del settore privato.

osservato il numero di certificati e di giornate di malattia dei dipendenti privati assicurati Inps e dei dipendenti pubblici del Polo Unico, effettuando un raffronto tra il III quadrimestre 2017 (quello di avvio del Polo Unico) e il III quadrimestre 2016.

La Figura che segue mostra, da un anno all'altro, una sostanziale stabilità nel settore privato assicurato Inps sia per numero di certificati che per numero di giornate di malattia.

Figura 5.5

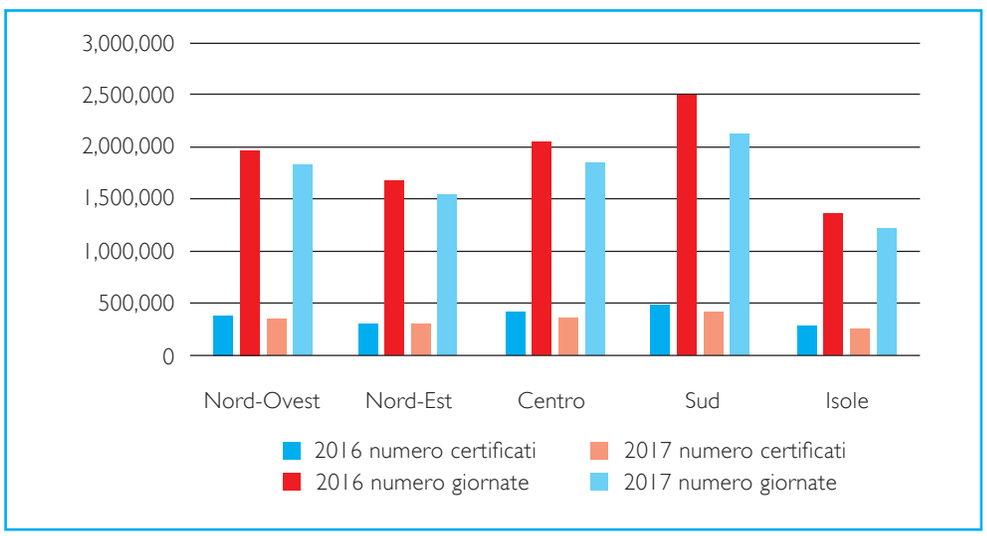
CERTIFICATI E GIORNATE DI MALATTIA.
LAVORATORI PRIVATI ASSICURATI INPS *(III quadrimestre 2016 e 2017)*



Nell'ambito del lavoro pubblico del Polo unico, la figura che segue evidenzia invece un apprezzabile calo di certificati e di giornate di malattia nel 2017 rispetto al 2016.

Figura 5.6

CERTIFICATI E GIORNATE DI MALATTIA.
LAVORATORI PUBBLICI DEL POLO UNICO *(III quadrimestre 2016 e 2017)*

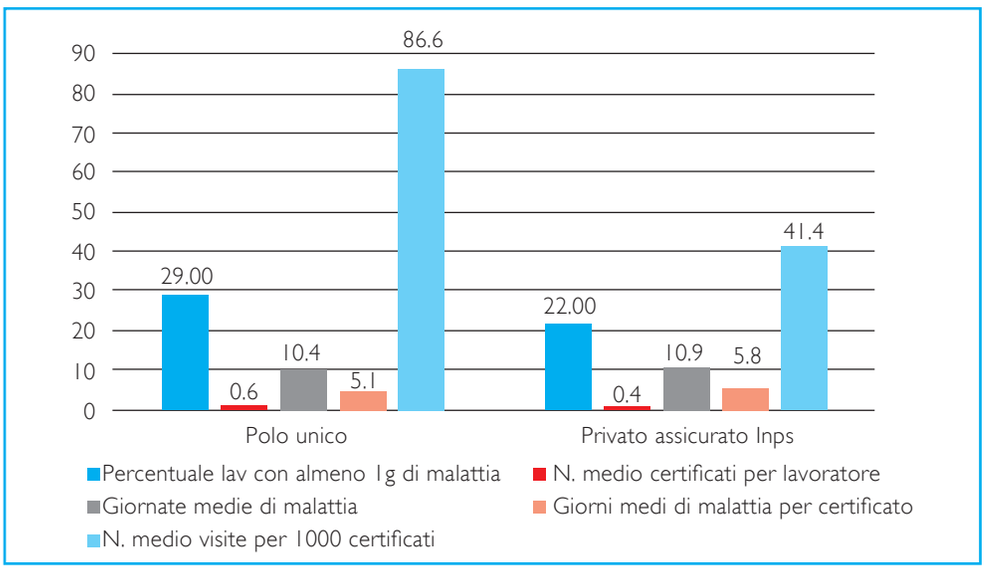


La Figura 5.7 seguente evidenzia nel Polo Unico, rispetto ai privati, una percentuale molto più elevata di lavoratori con almeno un giorno di malattia e un numero di certificati per lavoratore percentualmente molto più alto. Quest'ultimo dato, associato al numero di giorni medi di malattia per certificato, rivela un tasso di assenza media per malattia del lavoratore del Polo unico nettamente superiore rispetto al lavoratore privato.

Gli istogrammi del numero di visite mediche di controllo ogni mille certificati – nel Polo Unico superiore al doppio che nel settore privato - dimostrano l'eccezionale sforzo fatto dall'Istituto ed i risultati ottenuti già nei primi quattro mesi di operatività del Polo Unico nel 2017.

Figura 5.7

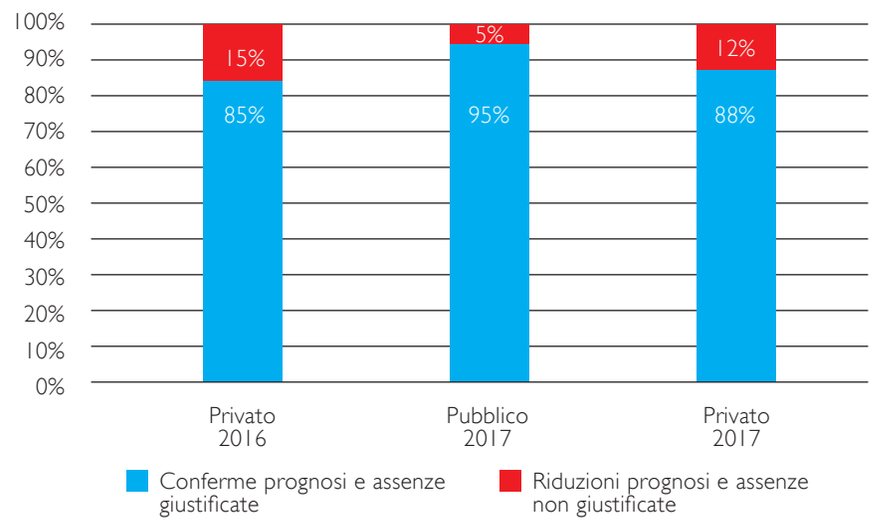
CERTIFICATI, MALATTIA E VISITE DI CONTROLLO
LAVORATORI POLO UNICO E PRIVATI ASSICURATI INPS.
ANNO 2017



La Figura 5.8 espone in termini percentuali gli esiti delle visite mediche di controllo ai dipendenti pubblici e privati, aggregandoli in due grandi categorie di tipologia di esito, "positivo" e "negativo" nei confronti della malattia del lavoratore. Il raffronto del terzo quadrimestre 2017 con il corrispondente periodo del 2016 è stato ovviamente possibile solo con riferimento ai lavoratori privati.

Figura 5.8

I RISULTATI DELLE VISITE DI CONTROLLO
LAVORATORI PUBBLICI E PRIVATI. III QUADRIMESTRE 2016-2017



Box 10

UN ESPERIMENTO CASUALE SUI DIPENDENTI PUBBLICI

Dal giorno 22 Novembre 2017 al giorno 5 Gennaio 2018, a poche settimane dall'inizio dell'attività delle visite del Polo Unico per i dipendenti pubblici, Inps ha svolto un esperimento casuale sulle visite fiscali d'ufficio per i dipendenti pubblici. A tal proposito è bene ricordare che Inps ha ereditato tale servizio da altre amministrazioni pubbliche e che all'inizio del suo mandato non vi erano procedure di controllo ed analisi di rischiosità rispetto ad una probabilità di anomalia delle comunicazioni di malattia(data-mining) già testate da potersi applicare per un'azione mirata di controllo. Per implementare tali procedure, dal punto di vista statistico-metodologico, è consigliabile, avere uno storico di risultati acquisiti su cui basare un modello probabilistico di previsione. È evidente che all'inizio di una qualsiasi attività ispettiva tale fonte di dati è assente. Inoltre, va notato che a norma di legge per implementare procedure di selezione che si basano su dati sensibili è necessario consultare l'autorità garante della privacy e mettere in essere tutte le procedure amministrative che consentono di trattare i dati ai fini di selezionare certificati ad alto rischio di inaffidabilità. Tali procedure necessitano di tempi che possono essere lunghi con conseguenti ritardi nell'implementazione dei modelli di scelta.

Essendo assente qualsiasi fonte informativa per implementare un modello di data-mining e dovendo iniziare un dialogo con l'autorità garante, una buona pratica messa in atto da Inps è quella di creare la base dati necessaria ad implementare un modello di selezione tramite una campagna di visite casuali. Ciò rappresenta una novità assoluta per la pubblica amministrazione italiana ed un elemento di chiara innovazione. Le visite casuali in questo specifico settore hanno diversi vantaggi. Dal punto di vista dei regolamenti sulla privacy vengono effettuate senza alcuna selezione su dati sensibili. Inoltre, i risultati che si ottengono da tali visite forniscono dati unici e molto informativi per

costruire in futuro un modello di scelta probabilistica. È importante chiarire che tali esperimenti devono essere implementati per brevi periodi. Di fatto la scelta casuale non è efficiente se si vuole generare un impatto deterrente sui comportamenti elusivi. Un modello di scelta mirato che si basi su statistiche già note è a tal proposito di gran lunga più indicato. L'esperimento è pertanto stato svolto in meno di 50 giorni e comprende il totale dei certificati in prognosi per i dipendenti pubblici su tutto il territorio nazionale[1].

Comprendere la distribuzione dei cosiddetti fenomeni nascosti (ad es. evasione fiscale, elusione, spaccio di droga, vendita armi etc.), è molto complicato. Inviare certificati di malattia inappropriati nei quali i giorni di prognosi dichiarati sono in eccesso rispetto al reale bisogno o inviare certificati di malattia non coerenti con le reali condizioni di salute dei lavoratori è comportamento che può essere definito "fenomeno nascosto". È impossibile inferire la distribuzione di tale comportamento su una popolazione tramite l'uso di questionari, poiché l'intervistato tenderà a rispondere in maniera distorta sui suoi comportamenti. Non si ottengono risultati differenti se si utilizzano dati amministrativi. Tali dati non contengono mai informazioni dirette sui fenomeni nascosti, rilevando solamente dichiarazioni amministrative che per definizione sono notazioni di comportamenti legali. Implementare un esperimento casuale è l'unico modo per creare dati amministrativi informativi su un fenomeno nascosto. La scelta casuale dei certificati da visitare è, infatti, indipendente da qualsiasi caratteristica del campione. È quindi possibile inferire come il fenomeno elusivo così come rilevato tramite la visita fiscale si distribuisce sulle caratteristiche della popolazione. I risultati che si ottengono da tali visite fiscali casuali mappano in maniera affidabile la distribuzione del comportamento elusivo. È per questo motivo che in diverse occasioni si è utilizzata la metodologia dell'esperimento casuale per analizzare temi di evasione fiscale (Pomeranz. 2014 [2] e 2015 [3])

Di seguito mostriamo alcune analisi preliminari sui risultati dell'esperimento. Tali dati sono oggetto di studio da parte della Direzione Centrale Studi e Ricerche che nei prossimi mesi pubblicherà i risultati definitivi dell'analisi.

Per il momento si espone l'andamento del fenomeno elusivo su alcune importanti caratteristiche nel caso italiano[4].

Nel periodo di analisi sono pervenuti 62.164 certificati medici (ammissibili a visita) da 46.272 lavoratori, tutti impiegati presso le diverse Pubbliche Amministrazioni italiane. Il 57% degli individui nel nostro campione ha inviato un solo certificato, il 26% due certificati, il rimanente ha inviato 3 o più certificati medici nel periodo di osservazione. I certificati, sono stati selezionati casualmente ogni giorno durante il periodo dell'esperimento tra quelli ammissibili a visita. I certificati ammissibili sono un sotto-campione di tutti quelli pervenuti ad Inps, alcuni individui sono esenti da visita per legge e quindi esclusi dall'esperimento.

Un certificato sottoposto a visita non può essere ripescato durante il periodo dell'esperimento

1 - Come già ricordato, tuttavia, tale modello di scelta non può essere implementato correttamente senza informazioni iniziali.
2 - Pomeranz Dina, Marshall Cristobal e Castellon Pamela, Randomized Tax Enforcement Messages: A Policy Tool for Improving Audit Strategies., Tax Administration Review, 2014.
3 - Pomeranz Dina, No Taxation Without Information: Deterrence and Self-Enforcement in the Value Added TaxAmerican Economic Review, 2015.
4 - In questa analisi preliminare si prende in considerazione il fatto che alcuni certificati possano presentare prognosi più lunghe di altri, si può quindi ritenere che i risultati che mostriamo siano validi assumendo che il numero di giorni di prognosi certificati non sia direttamente correlato col fenomeno di elusione, ciò è stato verificato regredendo la probabilità di essere idonei dopo una visita sul numero di giorni di prognosi richiesti nel campione dei visitati, la regressione mostra un coefficienti di correlazione significativo di uguale a -0.00081 e una costante di 0.13, seppur lontanamente correlato il valore dei giorni di prognosi non influisce sul risultato della regressione.
5 - Sia per gli uomini che per le donne la distribuzione va dal 1° percentile 31 anni al 99° 66 anni

mentre un individuo può essere visitato più volte qualora mandi più certificati. Il numero di donne presenti nel nostro campione è 33.372 (più del 70%) inoltre, dei circa 62.000 certificati inviati 44.490, il 71% sono stati inviati da donne. Ciò non sorprende poiché il numero di uomini impiegati nella pubblica amministrazione italiana è meno di un terzo del totale. Le donne nel nostro campione hanno una età media di 53 anni circa mentre gli uomini sono un poco più anziani con 55 anni di media[5]. La tavola 1 mostra il numero di certificati inviati per regione. La Lombardia ha inviato circa il 15% dei certificati. Il numero dei certificati pervenuti dal Sud Italia (Isole escluse) è molto più alto, circa il 27%; Sicilia e Sardegna compongono circa il 17% del totale del campione.

Tavola 1.box 10

NUMERO DI CERTIFICATI DI MALATTIA PER REGIONE

Regione	Certificati	Regione	Certificati
Abruzzo	2300	Sicilia	8.251
Basilicata	983	Toscana	2.227
Calabria	4196	Trentino Alto Adige	1.861
Campania	6562	Umbria	1.625
Emilia-Ro.	4255	Valle d'A.	184
FVG	567	Veneto	3.584
Lazio	5638	Da lavorare	7
Liguria	1476	CENTRO	10.941
Lombardia	9338	ISOLE	10.988
Marche	1451	SUD	17.076
Molise	480	NORD -OVEST	12.885
Piemonte	1887	NORD-EST	10.267
Puglia	2555		
Sardegna	2737	Italia	62.164

La Tavola 2.Box 10 descrive i risultati principali dell'analisi.

Tavola 2.box 10

Esito Visita	Num. Visite Fiscali	%	Giorni prognosi	%
Assenza giustificata	184	3,96	8.398	4
Assenza non giustificata	254	5,47	11.289	6
Conferma prognosi	3.421	73,62	131.151	75
Idoneo al lavoro	522	11,23	12.779	8
Irreperibile	79	1,70	3.393	1
Non effettuata	187	4,02	7.311	4
Totale	**4.647**	**100,00**	**174.321**	**100**

Sono stati visitati circa il 7% dei certificati inviati (4.647 visite fiscali). Da Tavola 2.box10 si evince che mediamente in Italia i certificati non appropriati, e quindi trovati idonei al lavoro (dopo aver fornito una certificazione che attesta una non idoneità per malattia)[6], sono l'11%. È interessante notare che una parte consistente pari a più del 5% dei visitati non risulta presente alla visita e non ha alcuna giustificazione per tale assenza. Su un totale di 174.300 giorni di prognosi richiesti nei certificati controllati[7], 12.700 giorni circa di prognosi si trovano nella classe idoneo al lavoro. Tale classe costituisce circa l'8% del totale. Ciò vuol dire che fatto 100 il totale dei giorni di prognosi investigati, l'8% è risultato essere stato richiesto da individui che una volta sottoposte a visita sono state considerate idonei al lavoro. Tavola 3.box 10 mostra ulteriori risultati disaggregati per interessanti caratteristiche della popolazione. Considerando il valore benchmark di 11,2% come valore medio per il caso di idoneità in Italia, notiamo come il Sud (Isole escluse) sia generalmente più incline a produrre certificati non appropriati (12,3%). Inoltre se si considerano le sole Isole (si noti che il peso delle Regione Sicilia è molto grande su questa classe) tale valore di idoneità sale fino a circa il 16%, oltre il doppio del valore relativo al Nord Ovest (6,96%). Le donne non hanno una propensione più alta della media nell'invio di certificati non appropriati, stesso risultato si ottiene se si guardano individui con età sopra la media della popolazione.

Tavola 3.box10

ESITO VISITA	Percentuale Idoneità
Centro	10,97
Nord Est	10,33
Nord Ovest	6,96
Sud	12,31
Isole	15,96
Donne	11,62
Over 55	10,62

Tali risultati compongono solo una parte del puzzle sul fenomeno delle inappropriate certificazioni mediche e ma rivelano comunque un'indicazione precisa sulle categorie verso cui meglio mirare una azione ispettiva efficace.

6 - Per costruire Tavola 1.Box 9 si sono sommati i casi di conferma e di riduzione della prognosi poichè si è verificato che i casi di riduzione di una prognosi che viene comunque certificata dal medico fiscale come appropriata (il paziente è veramente affetto dalla malattia che certifica ma i giorni richiesti sono eccessivi) sono molto pochi circa l'1,5% del totale di casi di idoneità.
7 - Tale numero è la somma dei giorni di prognosi richiesti nei certificati che sono stati sottoposti a visita.

IL BILANCIO INPS: AUMENTO DELLA COMPLESSITÀ, RICLASSIFICAZIONI ED UN PERCORSO DI EFFICIENZA

Ogni anno le disposizioni normative assegnano all'Istituto nuove competenze, con la clausola specifica "senza ulteriori oneri per la finanza pubblica" e nonostante questo e la costante riduzione del personale, in virtù di un'efficiente gestione delle risorse e dell'incremento della produttività è stato possibile adempiere, quasi sempre con la dovuta tempestività, a tutte le attività affidate. Il sistema contabile dell'Inps non sfugge a questa complessità per l'alto numero dei fenomeni analizzati e da rilevare sotto il profilo finanziario, economico e patrimoniale. Con il complesso di scritture utilizzato il sistema registra i fatti amministrativi nel bilancio finanziario gestionale (e quindi decisionale), nel conto economico e nello stato patrimoniale. Per effetto della tenuta di una contabilità finanziaria e di una contabilità economico-patrimoniale i risultati di bilancio dell'Inps sono rappresentati dal saldo della gestione finanziaria di competenza, dal saldo della gestione finanziaria di cassa, ma anche dal risultato economico di esercizio che incide direttamente sul patrimonio netto dell'Istituto e sulla sua situazione patrimoniale. Nelle Tavole che seguono sono evidenziati i risultati di bilancio relativi al 2017.

Tavola 5.6

RENDICONTO. ANNI 2016-2017 *(milioni di euro)*

Gestione finanziaria di competenza			
	Rendiconto 2017	Rendiconto 2016	Variazioni 2017/ 2016
Accertamenti	**432.152**	**408.196**	**23.956**
accertamenti al netto delle partite di giro di cui:	366.717	345.816	20.901
- di parte corrente	*339.692*	*332.392*	*7.300*
- in conto capitale	*27.025*	*13.425*	*13.600*
Impegni	**428.142**	**407.845**	**20.297**
impegni al netto delle partite di giro di cui:	362.707	345.466	17.241
- di parte corrente	*336.212*	*332.849*	*3.363*
- in conto capitale	*26.495*	*12.617*	*13.879*
Saldo* di cui	**4.010**	**351**	**3.659**
Risultato di parte corrente	*3.480*	*-457*	*3.937*
Risultato in conto capitale	*530*	*808*	*-278*
Gestione finanziaria di cassa			
	Rendiconto 2017	Rendiconto 2016	Variazioni 2017/ 2016
Riscossione della produzione	313.018	289.794	23.224
Riscossioni della produzione al netto delle partite di giro	247.576	227.494	20.082
Riscossioni da trasferimenti correnti dallo Stato:	111.337	104.124	7.213

per le prestazioni assistenziali, ex art. 37 legge 88/89	93.574	86.773	6.801
per le prestazioni e spese per gli invalidi civili	17.763	17.351	412
Totale Riscossioni (1)	**424.355**	**393.918**	**30.437**
Totale Riscossioni (1) al netto delle partite di giro	358.912	331.618	27.294
Totale Pagamenti	**425.877**	**402.783**	**23.094**
Totale pagamenti al netto delle partite di giro	360.854	340.680	20.174
Differenziale da coprire	**-1.522**	**-8.865**	**7.343**
Anticipazioni dello Stato	1.307	3.993	-2.686
Differenza da coprire	-1.522	-8.865	7.343
Aumento (+) Diminuzione (-) disponibilità liquide	-215	-4.872	4.657
Gestione economica patrimoniale			
	Rendiconto 2017	Rendiconto 2016	Variazioni 2017/ 2016
Situazione patrimoniale netta all'inizio dell'esercizio	78	5.870	-5.792
Valore della produzione	321.785	314.352	7.433
Costo della produzione	-329.044	-320.805	-8.239
Altri proventi e oneri	275	233	42
Risultato d'esercizio	-6.984	-6.220	-764
Costituzione riserva Fondo solidarietà residuale	0	428	-428
Situazione patrimoniale netta alla fine dell'esercizio	-6.906	78	-6.984
Avanzo di amministrazione alla fine dell'esercizio 2017 -Rendiconto 2017			**39.763**
Avanzo di amministrazione alla fine dell'esercizio 2016 -Rendiconto 2016			**36.451**

(1) Al netto delle anticipazioni dello Stato.

* nei prospetti della Nota integrativa, eventuali discordanze nelle somme algebriche sono dovute ad arrotondamenti al milione.

L'Istituto sostiene uscite, che sono sostanzialmente riconducibili alle prestazioni istituzionali e agli oneri necessari per il suo funzionamento (in costante contrazione nonostante l'incremento delle funzioni), finanziati attraverso i contributi versati dagli assicurati e dai trasferimenti dal bilancio dello Stato. I rapporti finanziari con lo Stato sono regolati attraverso la Gestione degli Interventi Assistenziali e a Sostegno delle gestioni previdenziali (GIAS) che, appunto, raccoglie gli interventi statali per:

- Perseguire il fine assistenziale, a tutela dei cittadini sprovvisti di reddito;
- Sostenere le gestioni previdenziali;
- Attuare interventi di politica economica, quali agevolazioni contributive alle imprese, fiscalizzazione degli oneri sociali, prepensionamenti.

L'Istituto, per far fronte ai propri obblighi istituzionali (stabiliti dalle leggi dello Stato) deve sempre detenere delle disponibilità di cassa necessarie ai pagamenti da sostenere. L'eventuale squilibrio tra le entrate, contributive e da trasferimenti dallo Stato e le prestazioni da erogare è coperto dall'utilizzo delle disponibilità finanziarie dell'Istituto, nonché dalle cosiddette anticipazioni di bilancio, il cui ammontare è stabilito annual-

mente nella legge di bilancio e, in casi eccezionali, dalle anticipazioni di Tesoreria. Le anticipazioni di bilancio dallo Stato, non essendo a titolo definitivo, costituiscono debiti per l'Istituto, iscritti tra le passività dello Stato patrimoniale. Queste, scaturiscono dalla necessità di finanziare eventuali carenze di cassa delle gestioni previdenziali e si traduce di fatto nella messa a disposizione di somme derivanti dalla fiscalità generale quale "prestito" da restituire. Conseguentemente, nel tempo, si forma un accumulo di debito, destinato prima o poi a venire ripianato in modo convenzionale, come già avvenuto in anni precedenti. L'andamento delle anticipazioni di bilancio alle gestioni previdenziali è, comunque, negli ultimi anni in costante calo, come riscontrabile nella tavola seguente, che riporta l'importo annuo delle anticipazioni e l'ammontare complessivo a montante del debito conseguente.

Tavola 5.7

IMPORTO ANNUO DELLE ANTICIPAZIONI E AMMONTARE COMPLESSIVO DEL DEBITO CONSEGUENTE. *(in euro)* ANNI 2013-2017

	2013	2014	2015	2016	2017
Anticipazioni di bilancio	17.004.740.000	19.064.386.000	17.568.659.749	3.993.330.395	1.307.000.000
Debito per anticipazioni	52.245.460.825	71.309.846.825	88.878.506.574	92.871.836.969	94.178.836.969

Si tratta, in sostanza, di un debito che l'Istituto ha maturato nei confronti dello Stato per assolvere ad impegni assegnati dallo stesso Stato, che i contributi di categoria non riescono a coprire, ma che è già scontato nei saldi di finanza pubblica. L'importo di tale debito ha, peraltro, una parziale contropartita nei crediti iscritti nei confronti dello stesso Stato per la copertura di oneri a suo carico. L'istituto ha già sostenuto tali oneri per i quali non sono intervenuti i relativi trasferimenti stanziati a copertura.

Proprio per superare almeno parzialmente questa situazione il legislatore è intervenuto nell'ultima legge di bilancio prevedendo che il debito maturato dall'Inps nei confronti dello Stato fino al 2015 fosse compensato con i crediti vantati nei confronti dello stesso, e che la differenza risultante sia considerata come trasferimento definitivo. La conseguenza è un miglioramento del patrimonio netto dell'Istituto per un valore intorno ai 60 miliardi di euro, cui si accompagna una rappresentazione più realistica delle grandezze di bilancio.

Il bilancio per missioni e programmi

Come già accennato, la complessità dell'Istituto si riflette inevitabilmente sul suo bilancio che deve rispondere non solo al tradizionale compito di rilevare contabilmente i fatti amministrativi, ma deve anche essere strutturato per rispondere alle esigenze informative del *policy maker*. Recenti interventi normativi in materia di armonizzazione dei bilanci pubblici hanno comportato una serie di complesse attività di riclassificazione delle poste di bilancio per adottare il nuovo piano integrato dei conti. L'impianto contabile dell'ente è sostanzialmente finalizzato alla rilevazione degli effetti finanziari, economici e patrimoniali che ciascun atto di gestione, posto in essere dalle strutture operative, determina sulle Gestioni e i Fondi amministrati. La struttura del bilancio, redatta secondo i criteri e le modalità definite dalla legislazione previgente al 2003, non consentiva di rilevare in maniera immediata la destinazione delle risorse per le funzioni

e gli obiettivi strategici dell'Istituto. Se a questo importante fattore si aggiunge l'esigenza di tenere sotto controllo l'evoluzione della spesa pubblica, si comprende la motivazione che ha spinto la Pubblica Amministrazione a definire i principi che individuano il bilancio quale strumento di programmazione, controllo e verifica per la realizzazione degli interventi di politica gestionale. Più di recente, inoltre, al perseguimento dell'efficacia e dell'efficienza si è unito anche il perseguimento dell'equità, della trasparenza della gestione, della sostenibilità delle politiche economiche e sociali e la capacità di rendere conto ai portatori di interesse. Nel 2003 è stato emanato il D.P.R. 97 "Regolamento concernente l'amministrazione e la contabilità degli enti pubblici di cui alla L. 20 marzo 1975, n. 70" che ha, quindi, come destinatari gli enti pubblici non economici e che ha apportato modifiche sostanziali alla reportistica del bilancio finanziario, del conto economico e dello stato patrimoniale e ha introdotto le unità previsionali di base (UPB).

La Legge 31 dicembre 2009, n. 196 ha previsto l'utilizzo di un comune piano dei conti integrato al fine di consentire il consolidamento e il monitoraggio dei dati in fase di previsione, gestione e rendicontazione dei conti delle Amministrazioni pubbliche.

Successivamente, è stato emanato il Regolamento concernente le modalità di adozione del Piano dei Conti integrato delle amministrazioni pubbliche (D.P.R. 132/2013) a partire dall'esercizio 2015, termine poi slittato al 2016.

Dal bilancio di previsione per l'anno 2016 è stato predisposto il preventivo finanziario decisionale e gestionale del nuovo piano integrato dei capitoli, raccordandovi i capitoli di cui al D.P.R. 97/2003.

Nella stessa sessione di bilancio, l'Istituto ha, inoltre, rivisto la classificazione delle uscite finanziare nel bilancio per missioni e programmi, introducendo anche la classificazione secondo COFOG (Classification Of the Functions Of Government).

Nell'ambito delle operazioni di rendicontazione dell'esercizio 2017, in via sperimentale, sono stati ultimati i lavori per la redazione di tutti i documenti previsti dal D.P.R. 132/2013, come modificato da ultimo dal D.M. 6 marzo 2017, producendo la reportistica completa: bilancio finanziario decisionale, bilancio finanziario gestionale, conto economico e stato patrimoniale.

A livello di fonti normative che regolano la struttura del bilancio, l'Istituto è ancora tenuto all'osservanza del D.P.R. 97/2003 in attesa dell'emanazione del Decreto del Presidente della Repubblica recante il nuovo Regolamento di contabilità delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 4, comma 3, lettera b), del Decreto legislativo n. 91/2011.

Nel corso del 2017, nonostante vi sia ancora un anno a disposizione, è stata anticipata la valutazione dei riflessi derivanti dal nuovo articolato sul regolamento interno di contabilità e amministrazione in modo da comprimere al massimo i tempi per il recepimento della nuova normativa, successivamente alla sua emanazione. Inoltre, anticipando la futura reportistica integrata, è stato predisposto il bilancio finanziario decisionale integrato con le Missioni, i Programmi e i COFOG. Affiancare al bilancio tradizionale un bilancio per missioni e programmi ha lo scopo di perseguire l'armonizzazione delle rappresentazioni contabili degli enti di previdenza al fine di consentire un più agevole consolidamento dei conti pubblici. Dal 2016, il bilancio per missioni e programmi è redatto secondo lo schema sperimentale previsto dall'allegato 6 del D.M. 1° ottobre 2013 e riclassifica i capitoli del finanziario nelle Missioni di interesse per l'attività istituzionale dell'Inps, nei programmi di spesa, quali aggregati omogenei di attività diretti a perseguire le finalità individuate con le missioni, nonché con i COFOG di riferimento, secondo la classificazione europea della spesa, come di seguito rappresentato:

Tavola 5.8

ELENCO DELLE MISSIONI

Missione 1 - Politiche previdenziali (025)		
1.1 Programma - Pensioni lavoratori dipendenti del settore privato		
Gruppo COFOG	10.1	Malattia e invalidità
	10.2	Vecchiaia
	10.3	Superstiti
1.2 Programma - Pensioni lavoratori dipendenti del settore pubblico		
Gruppo COFOG	10.1	Malattia e invalidità
	10.2	Vecchiaia
	10.3	Superstiti
1.3 Programma - Pensioni lavoratori autonomi		
Gruppo COFOG	10.1	Malattia e invalidità
	10.2	Vecchiaia
	10.3	Superstiti
1.4 Programma - Spesa pensionistica a carico dello Stato		
Gruppo COFOG	10.1	Malattia e invalidità
	10.2	Vecchiaia
	10.3	Superstiti
1.5 Programma - TFR e TFS lavoratori dipendenti del settore pubblico		
Gruppo COFOG	10.2	Vecchiaia
1.6 Programma - Altre spese di tipo previdenziale		
Gruppo COFOG	10.2	Vecchiaia
Missione 2 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia (024)		
2.1 Programma - Assegni ed indennità di accompagnamento agli invalidi civili		
Gruppo COFOG	10.1	Malattia e invalidità
2.2 Programma - Assegni sociali		
Gruppo COFOG	10.2	Vecchiaia
2.3 Programma - Sostegno alla famiglia		
Gruppo COFOG	10.4	Famiglia
2.4 Programma - Sostegno della Maternità e congedi parentali		
Gruppo COFOG	10.4	Famiglia
2.5 Programma - Prestazioni creditizie e sociali		
Gruppo COFOG	10.4	Famiglia
	10.9	Protezione sociale n.a.c.
Missione 3 - Politiche per il lavoro (026)		
3.1 Programma - Disoccupazione e Mobilità		
Gruppo COFOG	10.5	Disoccupazione
3.2 Programma - Integrazioni salariali (CIGO e CIGS)		

Gruppo COFOG	10.5	Disoccupazione
3.3 Programma - Malattia		
Gruppo COFOG	10.1	Malattia e invalidità
3.4 Programma - Incentivi all'occupazione		
Gruppo COFOG	4.1	Affari generali economici, commerciali e del lavoro
3.5 Programma - TFR e crediti da lavoro da imprese insolventi		
Gruppo COFOG	10.5	Disoccupazione
3.6 Programma - Prestazioni di agevolazione all'esodo		
Gruppo COFOG	10.5	Disoccupazione
3.7 Programma - Interventi per il reinserimento e ricollocazione		
Gruppo COFOG	10.5	Disoccupazione
Missione 4 - Servizi istituzionali e generali delle pubbliche amministrazioni (032)		
4.1 Programma - Indirizzo politico-amministrativo		
Gruppo COFOG	10.9	Protezione sociale n.a.c.
4.2 Programma - Sistemi informativi		
Gruppo COFOG	10.9	Protezione sociale n.a.c.
4.3 Programma - Risorse umane		
Gruppo COFOG	10.9	Protezione sociale n.a.c.
4.4 Programma - Acquisizione Beni e servizi		
Gruppo COFOG	10.9	Protezione sociale n.a.c.
4.5 Programma - Valorizzazione patrimonio da reddito		
Gruppo COFOG	10.9	Protezione sociale n.a.c.
4.6 Programma - Politiche di efficientamento e razionalizzazione delle risorse		
Gruppo COFOG	10.9	Protezione sociale n.a.c.
4.7 Programma - Trasferimenti allo Stato delle economie di spesa		
Gruppo COFOG	10.9	Protezione sociale n.a.c.
4.8 Programma - Interventi per servizi istituzionali		
Gruppo COFOG	10.9	Protezione sociale n.a.c.
Missione 5 - Servizi per conto terzi e partite di giro		
5.1 Programma - Riversamento ritenute fiscali e previdenziali		
Gruppo COFOG	10.9	Protezione sociale n.a.c.
5.2 Programma - Pagamenti da rapporti con Enti ed Organizzazioni		
Gruppo COFOG	10.9	Protezione sociale n.a.c.
5.3 Programma - Fondo di Tesoreria TFR		
Gruppo COFOG	10.9	Protezione sociale n.a.c.
5.4 Programma - Servizi per conto terzi		
Gruppo COFOG	10.9	Protezione sociale n.a.c.
Missione 6 - Fondi da ripartire		
6.1 Programma - Fondi di riserva		
Gruppo COFOG	10.9	Protezione sociale n.a.c.

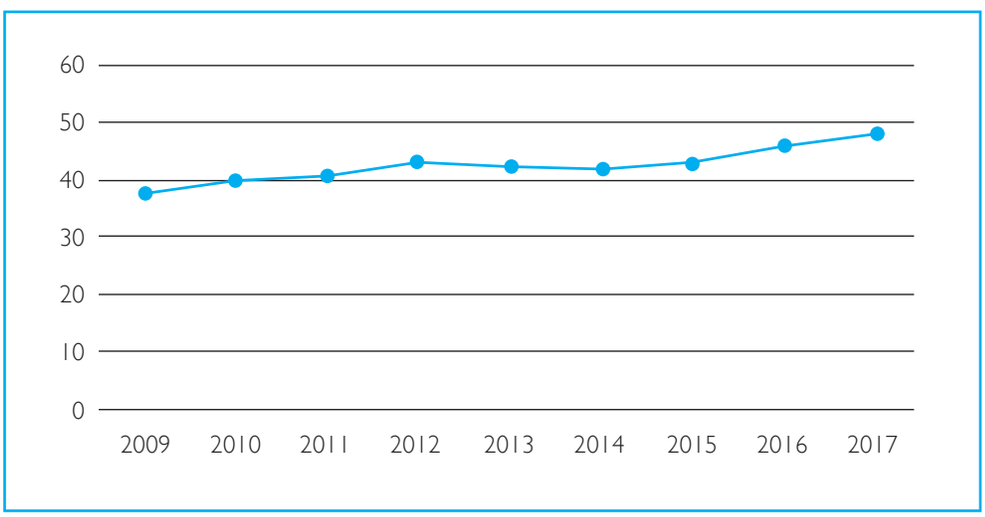
6.2 Programma - Fondi da assegnare		
Gruppo COFOG	10.9	Protezione sociale n.a.c.
Missione 7 - Debiti di finanziamento		
7.1 Programma - Anticipazioni da bilancio dello Stato		
Gruppo COFOG	10.9	Protezione sociale n.a.c.
7.2 Programma - Anticipazione da Tesoreria dello Stato e altre anticipazioni passive		
Gruppo COFOG	10.9	Protezione sociale n.a.c.

Le gestioni nel bilancio dell'Istituto

La pluriennale stratificazione normativa ha nel corso degli anni affidato all'Inps la responsabilità di numerose gestioni. Ciò, da un lato, è risultato funzionale all'accentramento in un unico polo della previdenza e dell'assistenza pubblica, dall'altro, ha determinato la confluenza in un unico bilancio consolidato di una pluralità di Fondi, Gestioni e contabilità di supporto, ciascuno con un proprio specifico bilancio. Tale situazione si è tradotta in una serie molto complessa di rilevazioni finanziarie, economiche e patrimoniali. L'Inps svolge, per conto delle gestioni amministrate, attività di tesoriere, di intermediazione finanziaria (per l'impiego dei fondi disponibili) e di amministrazione del patrimonio (mobiliare ed immobiliare pertinente pro quota a ciascun fondo previdenziale). La struttura delle gestioni amministrate è stata regolamentata dal legislatore affermando sempre il principio della unitarietà della gestione finanziaria e patrimoniale. Il bilancio dell'Ente, formalmente unico, è articolato in Gestioni e Fondi, all'interno dei quali possono esistere anche numerose evidenze contabili che, se autonome sotto il profilo patrimoniale ed economico, sono invece "comunicanti" ai fini della cassa. Le Gestioni amministrate sono passate, nell'ultimo decennio, da 38 a 48 e ognuna ha proprie caratteristiche e peculiarità derivate da specifici provvedimenti di legge con conseguente ulteriore aumento della complessità del bilancio dell'Inps. Come descritto nella Figura 5.9, dal 2009 al 2017 le gestioni amministrate sono aumentate di più del 25%.

Figura 5.9

AUMENTO DELLE GESTIONI. ANNI 2009-2017



Si riportano di seguito le Gestioni amministrate dall'Inps:

- Fondo pensioni lavoratori dipendenti
- Gestione prestazioni temporanee a lavoratori dipendenti
- Gestione dei contributi e delle prestazioni previdenziali dei coltivatori diretti, coloni e mezzadri
- Gestione dei contributi e delle prestazioni previdenziali degli artigiani
- Gestione dei contributi e delle prestazioni previdenziali degli esercenti attività commerciali
- Gestione per la tutela previdenziale dei soggetti che esercitano per professione abituale ancorché non esclusiva, attività di lavoro autonomo
- Fondo per la previdenza degli addetti alle abolite imposte di consumo
- Fondo di previdenza per il personale di volo dipendente da aziende di navigazione aerea
- Gestione speciale per i trattamenti pensionistici già erogati dal soppresso fondo previdenziale
- Fondo speciale per i trattamenti pensionistici a favore del personale delle ferrovie dello Stato SPA art. 43 della legge 23/12/1999 n. 488
- Gestione speciale di previdenza per i dipendenti da imprese esercenti miniere, cave e torbiere
- Fondo integrativo dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti a favore del personale dipendente delle aziende private del GAS
- Fondo di previdenza per gli impiegati dipendenti dai concessionari del servizio di riscossione tributi e delle altre entrate dello Stato e degli enti pubblici
- Trattamenti pensionistici già a carico della soppressa gestione speciale ex art. 75 d.p.r. 761/79
- Fondi di previdenza per il personale del consorzio autonomo del porto di Genova e dell'Ente autonomo del porto di Trieste
- Fondo di previdenza delle iscrizioni collettive
- Fondo di previdenza per le persone che svolgono lavori di cura non retribuiti derivanti da responsabilità familiari
- Fondo di previdenza per il clero secolare e per i ministri di culto delle confessioni religiose diverse dalla cattolica
- Assicurazione facoltativa per gli invalidi e la vecchiaia
- Fondo per l'erogazione dei trattamenti previdenziali vari
- Gestione degli interventi assistenziali e di sostegno alle gestioni previdenziali
- Invalidi civili
- Gestione per la riscossione dei contributi del servizio sanitario (SOLO CONSUNTIVO)
- Riscossioni CTR conto terzi ex Enaoli, ex Gescal, ex Asili Nido, Fondi di Rotazione, Fondo per la Formazione Professionale e Fondo di Rotazione per le Politiche Migratorie
- Gestione per la riscossione dei contributi per le prestazioni del servizio sanitario

nazionale da destinare allo Stato già di pertinenza delle Regioni e Provincie autonome (SOLO CONSUNTIVO)

- Gestione per la riscossione dei contributi di malattia per periodi fino al 31 dicembre 1979 art. 23quinquies della Legge 29 febbraio 1980, n.33 (SOLO CONSUNTIVO)
- Gestione per la regolarizzazione dei rapporti debitori verso lo Stato da parte delle gestioni previdenziali per anticipazioni sul relativo fabbisogno finanziario
- Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale del credito
- Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale del credito cooperativo
- Fondo per il concorso agli oneri contributivi per la copertura assicurativa previdenziale dei periodi non coperti da contribuzione di cui al D.LVO 564/96 e dei lavoratori iscritti alla gestione di cui all'art. 2 comma 26 L. 335/1995
- Fondo di solidarietà per il personale già dipendente da imprese di assicurazione poste in liquidazione coatta amministrativa
- Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito del personale già dipendente dalla Amministrazione Autonoma dei Monopoli dello Stato (SOLO CONSUNTIVO)
- Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale addetto al servizio di riscossione dei tributi erariali e degli altri Enti pubblici di cui al D.Lgs 112/1999
- Fondo speciale per il sostegno del reddito, dell'occupazione e riconversione e riqualificazione professionale del personale del trasporto aereo
- Fondo per il sostegno del reddito, dell'occupazione e riconversione e riqualificazione professionale personale Poste Italiane spa
- Fondo per l'erogazione ai lavoratori Dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto art.2120 C.C.
- Fondo speciale di previdenza per gli sportivi - art.28 del Decreto Legge 1° ottobre 2007, n. 159, convertito nella legge 29 novembre 2007, n.222
- Gestione speciale di previdenza per il personale delle Poste Italiane spa
- Fondo di solidarietà per il personale dipendente imprese di assicurazioni
- Ex Istituto nazionale previdenza dipendenti dell'Amministrazione pubblica
- Ex Istituto nazionale previdenza e di assistenza per i lavoratori dello spettacolo
- Fondo d'integrazione salariale
- Fondo di solidarietà personale dipendente gruppo Ferrovie dello Stato
- Fondo di solidarietà trasporto pubblico
- Fondo di solidarietà aziende settore marittimo
- Fondo di solidarietà ormeggiatori e barcaioli
- Fondo Trentino
- Fondo Bolzano

Il bilancio dell'Istituto è altresì caratterizzato dalla presenza di Gestioni, sotto elencate, istituite da norme del passato che allo stato attuale imporrebbero una riflessione normativa circa l'opportunità del loro mantenimento. Ciò è conseguenza del modesto numero dei lavoratori iscritti, dell'inesistenza di fonti di contribuzioni, dell'esiguità delle prestazioni e del progressivo deterioramento economico e finanziario[9].

- Fondo di previdenza personale degli Enti porto Genova e Trieste
- Fondo di previdenza delle iscrizioni collettive
- Fondo trattamenti previdenziali vari
- Gestione speciale ex fondo spedizionieri doganali

L'incremento delle gestioni è stato accelerato dalla creazione dei Fondi di solidarietà. In particolare, dopo la legge 92/2012 e il successivo D. Lgs. 148/2015, sono passati da 5 alle attuali 13:

- Fondo Integrazione Salariale
- Imprese Assicuratrici
- Gruppo Poste Italiane S.P.A.
- Credito Cooperativo
- Credito
- Gruppo Ferrovie Dello Stato Italiane
- Aziende Del Trasporto Pubblico
- Servizio Della Riscossione Dei Tributi Erariali
- Aziende Del Settore Ormeggiatori E Barcaioli Porti Italiani
- Fondo Di Solidarietà Bilaterale Del Dell'industria Armatoriale (Solimare)
- Fondo Di Solidarietà Di Trento
- Fondo Di Solidarietà Di Bolzano
- Settore Del Trasporto Aereo

Nel 2017 sono stati istituiti due nuovi Fondi di solidarietà, il Fondo di solidarietà del Trentino e il Fondo di solidarietà bilaterale di Bolzano-Alto Adige. Inoltre, sono in corso d'istituzione i Fondi di solidarietà per il settore della pesca, per le attività professionali e per il settore chimico farmaceutico, che una volta costituiti, assumeranno la natura di gestioni dell'Inps con la necessità, pertanto, di predisporre dal 2018 i relativi bilanci di previsione e consuntivi, incrementando ulteriormente il numero delle gestioni del bilancio e la sua complessità. L'aumento esponenziale delle gestioni accresce chiaramente la complessità nella redazione del bilancio dell'Istituto cui si deve far fronte con risorse invariate e in prevista diminuzione. Tale aumento ha effetti notevoli sulle strutture centrali e territoriali che gestiscono le prestazioni erogate dai diversi fondi e devono interloquire con un crescente numero di comitati amministratori. Nel corso del 2017 il legislatore ha attribuito all'Istituto anche la gestione del Fondo di garanzia per l'anticipo pensionistico (co-

9 - Ovvero come nel caso delle cosiddette contabilità separate, alla loro definitiva confluenza nella gestione Fondo Pensioni Lavoratori Dipendenti.

siddetto Ape volontario)[10]. In particolare, il D.P.C.M. 150/2017 e la convenzione dettano i criteri, le condizioni e le modalità di funzionamento del Fondo di garanzia che costituisce patrimonio autonomo e separato rispetto a quello dell'Inps e opera nei limiti delle risorse disponibili e fino ad esaurimento delle stesse. Gli interventi del Fondo sono assistiti dalla garanzia dello Stato. La gestione del Fondo di garanzia, essendo per conto dello Stato, non ha effetti sul risultato di esercizio del bilancio dell'Istituto né sul Patrimonio netto, ma ne interessa comunque il bilancio finanziario.

GLI APPALTI; IL PROCESSO DI CENTRALIZZAZIONE

Contenimento della spesa pubblica, versatilità ed eccellenza dei servizi offerti sono i fattori di complessità che l'Istituto deve tener presente anche nella gestione delle proprie risorse strumentali e nell'approccio agli acquisti. La stessa impostazione del nuovo Codice degli appalti è un chiaro segnale del legislatore di migliorare la performance delle stazioni appaltanti, in linea con i più elevati standard qualitativi che l'applicazione delle nuove direttive comunitarie presuppone. In tal senso è stata richiesta alle pubbliche amministrazioni una sempre più crescente professionalità ed il rafforzamento delle centrali di committenza, per garantire un utilizzo delle risorse pubbliche più efficiente, in relazione agli obiettivi di spending review perseguiti dal Governo ed ai principi ispiratori delle stesse direttive europee. Nell'ambito di questo orientamento l'Inps ha avviato negli ultimi tempi un percorso di cambiamento che ha come punto cardine la promozione delle politiche di centralizzazione, monitoraggio e gestione degli affidamenti quale misura di riduzione della spesa pubblica, di tutela della concorrenza e di specializzazione nelle procedure di aggiudicazione degli appalti pubblici, nel rispetto dei principi di economicità e trasparenza. L'avvio di tale processo di centralizzazione degli acquisti può essere sintetizzato nell'analisi degli approvvigionamenti condotti nell'anno 2017.

Nel 2017, sono state avviate, aggiudicate o contrattualizzate, in Inps complessivamente, 1.912 procedure di acquisto, di cui 1.724 (per un valore di 89.110.972 euro) a livello territoriale e 188 (per una valore di 545.685.233 euro) a livello centrale.

Tavola 5.9

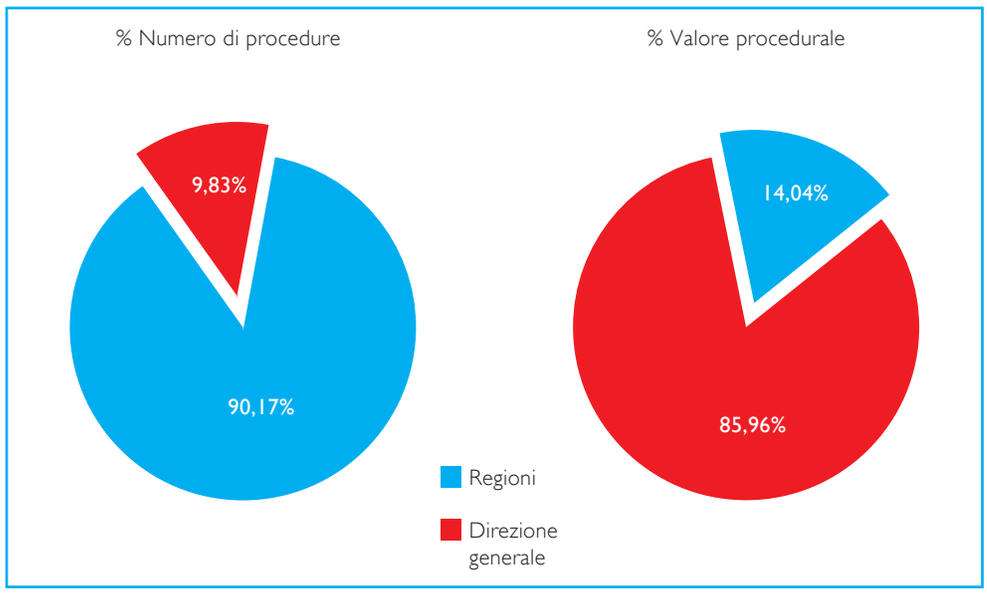
NUMERO PROCEDURE E VALORE. ANNO 2017

Struttura	Numero procedure	Valore procedure *(in euro)*
Regioni	1.724	89.110.972
Direzione generale	188	545.685.233
Totale	**1.912**	**634.796.205**

10 - Per il funzionamento del quale è stata sottoscritta una specifica convenzione tra il Ministro dell'economia e delle finanze, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale e il Presidente dell'Istituto.

Figura 5.10

NUMERO PROCEDURE E VALORE DELLE STESSE IN PERCENTUALE



L'analisi delle diverse tipologie di gare svolte evidenzia che la composizione delle procedure condotte a livello territoriale presenta una pluralità di approvvigionamenti di importi relativamente bassi, con l'utilizzo di strumenti di selezione tarati su tali soglie, tra cui l'affidamento diretto e le procedure negoziate. In ambito regionale queste procedure hanno di fatto un valore economico incidente per il solo 14% sul totale, benché pesino per circa il 90% sul numero complessivo delle procedure dell'Istituto.

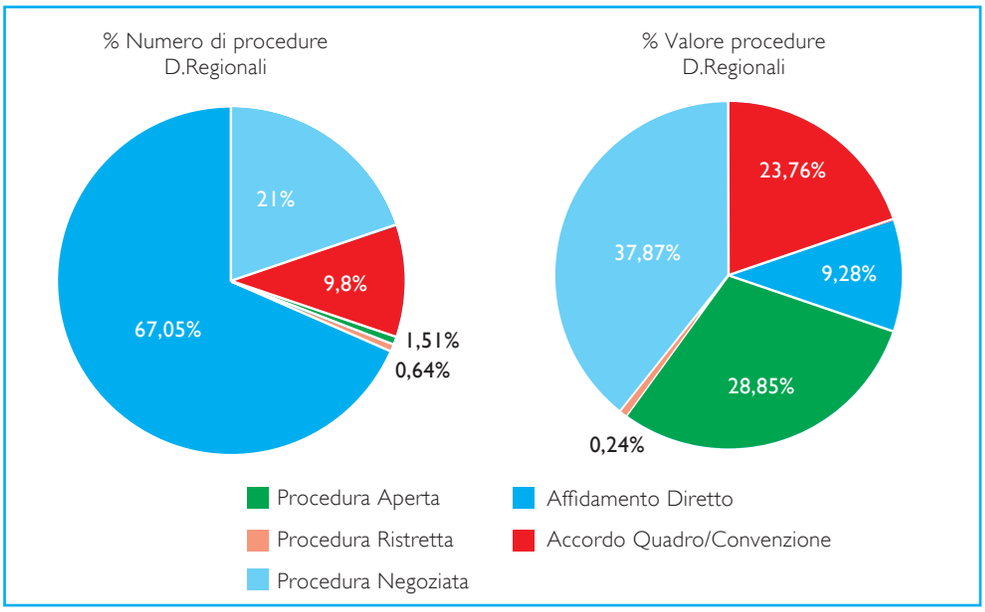
Tavola 5.10

NUMERO E VALORE DELLE PROCEDURE DELLE DIREZIONI REGIONALI

Direzioni regionali	Numero procedure	Valore procedure (in euro)
Procedura Aperta	26	25.707.613
Procedura Ristretta	11	217.408
Procedura Negoziata	362	33.743.686
Affidamento Diretto	1156	8.268.541
Accordo Quadro/Convenzione	169	21.173.721
Totale	**1724**	**89.110.972**

Figura 5.11

NUMERO PROCEDURE E VALORE PERCENTUALE DELLE DIREZIONI REGIONALI



Per contro, in Direzione generale, a fronte di un numero sicuramente minore di procedure, pari al 10% del totale, corrisponde un valore economico che incide per circa l'86% sul totale. Anche la tipologia di procedure condotte vede il prevalere, sempre in termini di rilevanza economica, delle procedure aperte.

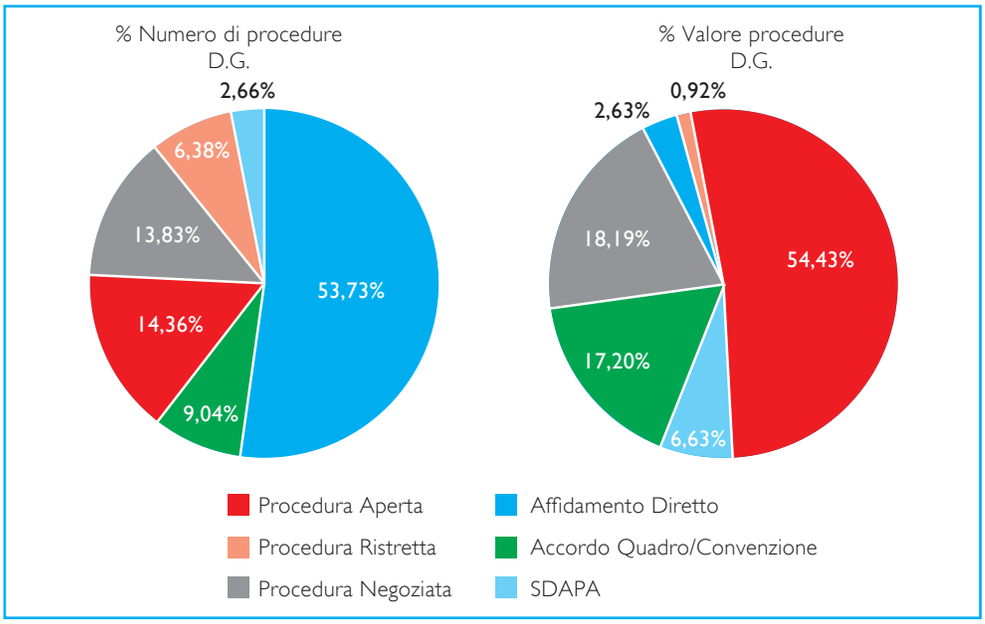
Tavola 5.11

NUMERO E VALORE PROCEDURE DIREZIONE GENERALE

Direzione Generale	Numero procedure	Valore procedure *(in euro)*
Procedura Aperta	27	297.028.295
Procedura Ristretta	12	5.013.321
Procedura Negoziata	26	99.284.603
Sistema Dinamico Di Acquisti	5	36.160.023
Affidamento Diretto	101	14.332.389
Accordo Quadro/Convenzione	17	93.866.599
Totale	**188**	**545.685.233**

Figura 5.12

NUMERO PROCEDURE E VALORE PERCENTUALE DELLA DIREZIONI GENERALE



Il nuovo modello organizzativo adottato dall'Inps ha delineato una netta separazione e chiarezza dei ruoli, concentrando le funzioni di acquisizione dei lavori, dei beni e dei servizi a livello centrale[11] finalizzando l'organizzazione delle strutture territoriali all'erogazione del servizio e al presidio del territorio. In tale ambito, la Direzione centrale acquisti e appalti è stata individuata quale punto di riferimento per garantire la qualità e l'economicità dell'intero processo di approvvigionamento delle risorse strumentali dell'Istituto.

Con questo obiettivo sono stati resi operativi alcuni progetti:

- la centralizzazione degli acquisti di nuove categorie di beni e servizi caratterizzati da un medesimo profilo di standardizzazione[12] messi a disposizione di tutte le strutture territoriali attraverso l'implementazione delle più moderne procedure interne di e-procurement;
- la sperimentazione della stazione unica appaltante per ambito territoriale.

Con l'adozione della Determinazione presidenziale n. 176 del 6 dicembre 2017, è stato, infatti, individuato un primo gruppo di strutture territoriali[13]per le quali la Direzione centrale acquisti e appalti ha assunto, in via sperimentale, l'effettiva qualifica di Stazione unica appaltante. Si tratta di strutture di accentuata complessità organizzativa, che servono bacini di utenza di particolare ampiezza, in cui le tipologie di approvvi-

11 - Solamente per specifici e limitati casi, a livello regionale.

12 - Quali ad esempio carta, cancelleria, toner, traduzioni, ecc..

13 - Costituito da Campania, Lazio, Lombardia e dalle relative aree metropolitane insistenti nei rispettivi capoluoghi di regione.

gionamento di beni, servizi e lavori sono connotate da una corrispondente rilevanza. Si rappresentano, di seguito, i volumi di spesa delle predette Sedi regionali, in base alle somme impegnate nel corso dell'anno 2017, per spese di funzionamento.

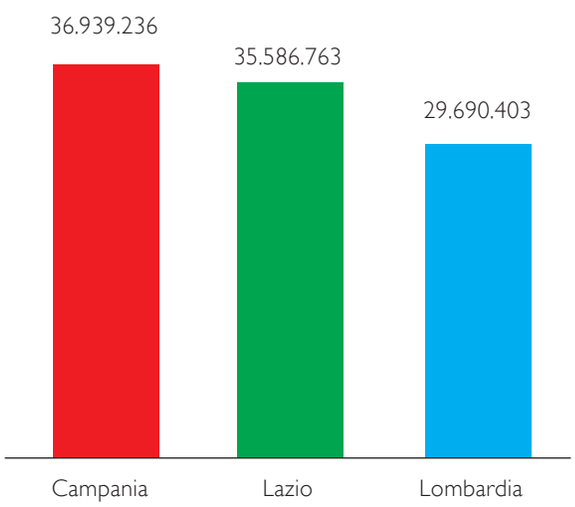
Tavola 5.12

SPESE DI FUNZIONAMENTO SEDI REGIONALI CAMPANIA, LAZIO, LOMBARDIA. ANNO 2017

Capitolo	Campania	Lazio	Lombardia
Archivi			113.324
Beni e Servizi	6.855.899	11.704.525	6.777.446
Fitti	3.910.228	8.245.420	6.452.591
Imposte	665.831	2.030.714	454.320
Lavori e Manutenzione	3.423.969	3.918.396	6.087.922
Spese Legali	18.993.297	6.195.625	2.792.528
Utenze	3.090.009	3.492.079	7.012.268
Totale	**36.939.236**	**35.586.763**	**29.690.403**

Figura 5.13

SPESE DI FUNZIONAMENTO SEDI REGIONALI CAMPANIA LAZIO E LOMBARDIA. ANNO 2017



Con la suddetta determinazione n. 176/2017 alle sedi territoriali vengono attribuiti poteri decisionali in tema di rilevazione dei fabbisogni ed i correlati poteri di spesa, mentre l'attività procedurale tecnica ed amministrativa è demandata direttamente alla Direzione centrale acquisti e appalti. Le linee operative di tale centralizzazione sono state fornite con la Circolare n. 63 del 5 aprile 2018, che specifica le competenze in tema di approvvigionamenti, lasciando in capo alle citate strutture territoriali, nel rispetto dei limiti di budget loro assegnato, autonomi poteri solo per acquisizioni di valore inferiore a 40.000 euro, nonché la possibilità di inoltrare ordini[14] sulla piattaforma informatica interna Inps di e-procurement o su Convenzione Consip. Tutto ciò che, invece, esula dai sopracitati ambiti, viene acquisito dalla Stazione unica appaltante. La prima fase di attuazione di tale intervento ha riguardato una complessiva attività di programmazione degli approvvigionamenti al fine di ridurre la parcellizzazione delle procedure, provvedendo all'aggregazione dei fabbisogni delle strutture territoriali con quelli della Direzione generale dell'Istituto.

I risultati attesi in questa fase comprendono:

- una più efficace progettazione degli approvvigionamenti, in aderenza alle previsioni di cui all'articolo 35 del Codice dei contratti pubblici in tema di determinazione del valore stimato;
- l'incremento di procedure di gara ad evidenza pubblica quali procedure aperte, ristrette, accordi-quadro, sistemi dinamici di acquisizione multi lotto. Peraltro, la possibilità di suddividere un unico appalto in lotti territoriali, oltre a ridurre significativamente i costi amministrativi della procedura, consente di salvaguardare le caratteristiche specifiche del mercato locale di riferimento, garantendo la partecipazione delle microimprese, piccole e medie imprese, e, quindi il pieno rispetto dei principi richiamati dalle linee guida ANAC, anche in materia di partecipazione e concorrenza;
- la corrispondente riduzione degli affidamenti sotto soglia e degli affidamenti diretti.

Con l'accentramento, inoltre, si tende ad una effettiva standardizzazione delle procedure di appalto, favorendo, al contempo, la *compliance* degli atti di gara alla normativa e l'uniformità di prassi e comportamenti. La programmazione degli acquisti si pone anche l'obiettivo di incrementare l'utilizzo di un modello di consumo da parte dei centri di responsabilità volto alla razionalizzazione della spesa e alla conseguente riduzione della stessa, garantendo in questo modo, elevati standard qualitativi delle prestazioni rese all'utenza. Un aspetto qualificante della programmazione centralizzata degli acquisti è quello di riuscire a individuare la strategia di gara ritenuta di volta in volta più adeguata, attraverso un'attenta valutazione dell'impatto in termini di risparmio della spesa e di efficienza delle procedure di acquisto. Per favorire tale analisi l'Istituto ha di recente realizzato un cruscotto informatico per il monitoraggio dell'attività negoziale, in grado di assolvere le funzioni gestionali e informative per le procedure avviate e di fornire un efficace strumento per la valutazione delle *performance* realizzate, tale strumento offre trasparenza all'intero sistema delle procedure. Sotto il profilo gestionale, il programma permette l'informatizzazione e la visibilità della programmazione degli approvvigionamenti, definendo, per ciascuno di essi, una serie di elementi identificativi: l'oggetto, il

14 - Indipendentemente dal relativo importo ma nei limiti di budget assegnato.

RUP, i capitoli di spesa, gli importi, gli anni di riferimento della spesa, la tempistica della predisposizione della documentazione di gara, della procedura di approvvigionamento, della stipula contrattuale. Tale sistema non si limita ad esaminare la prospettiva economica delle diverse attività di acquisto ma ne analizza l'ambito complessivo in termini di continuità, tempestività, qualità, soddisfazione del cliente. In questo modo è possibile avere una visione d'insieme della gestione del processo di acquisto centralizzato, monitorando gli standard di servizio relativi alle funzioni trasferite, la puntualità nell'esecuzione di gare, il calibro dei carichi di lavoro dei diversi uffici, la coerenza con il budget definito[15], la realizzazione di risparmi e l'efficacia derivante dall'omogeneizzazione dei servizi. Ciò consente non solo di programmare azioni migliorative ma anche di estendere eventuali *best practice* che si realizzano durante l'attività.

La natura estremamente complessa del processo di centralizzazione richiede all'Istituto un notevole impegno sia dal punto di vista strategico che organizzativo/gestionale. Si tratta di realizzare un governo unitario dei processi di acquisto non inteso come concentrazione di tutte le attività in un unico ufficio, bensì come una rete che valorizzi le specializzazioni e le professionalità già esistenti su tutto il territorio nazionale. Anche per questo, la fase di avvio del progetto è stata supportata da una riorganizzazione delle linee di attività e da una intensa attività di formazione rivolta in particolare ai dirigenti e ai funzionari centrali e territoriali per lo sviluppo di competenze manageriali, ciò ha consentito di condividere una visione innovativa della funzione acquisti. Il percorso di accentramento dei processi di approvvigionamento presso un'unica struttura centrale che, in prospettiva, si configurerà quale "Stazione Unica Appaltante", induce indubbi vantaggi:

- riduzione e razionalizzazione della spesa per la predisposizione e la gestione dei processi di approvvigionamento, anche in relazione alle spese accessorie degli stessi (es. spese di pubblicazione dei bandi);
- risparmio sui prezzi unitari, dovuto a economie di scala e all'aumento del livello di concorrenza tra gli operatori di mercato;
- contrazione dei tempi di approvvigionamento e conseguente riduzione del fenomeno delle «proroghe tecniche»;
- standardizzazione, omogeneizzazione e monitoraggio "in tempo reale" dei consumi;
- trasparenza delle procedure;
- attivazione di *best practices*, attraverso la diffusione di nuovi modelli di consumo sostenibili, finalizzati ad orientare il mercato di riferimento verso comportamenti eco-virtuosi;
- riallocazione nell'ambito delle attività istituzionali del personale non più adibito, in sede territoriale, alle attività di acquisto.

Il raggiungimento di tali obiettivi, consentirà all'Istituto di entrare nel novero delle "Stazioni appaltanti qualificate", rispondendo a pieno a quei criteri di qualità, efficienza e professionalizzazione richiesti dall'attuale quadro normativo[16]. Nel suo complesso, l'impianto progettuale descritto mira a realizzare in materia di appalti la strategia che vuole

15 - E con le sue revisioni.

16 - In particolare, dall'art.38 del D.Lgs. 50/2016.

l'Inps protagonista di un nuovo e più dinamico modo di intendere la PA e la funzione che essa assolve.

Un esempio di efficienza: gli approvvigionamenti nel settore informatico

Nell'ambito delle attività di acquisto, un approfondimento meritano gli approvvigionamenti afferenti al settore dell'Information and Communications Technology. L'Inps è da molti anni uno degli enti pubblici più attivi, a livello europeo, nella telematizzazione dei servizi all'utenza e nell'integrazione di tecnologie all'avanguardia per la digitalizzazione dei processi. Pressoché tutti i servizi, i processi di lavoro e le comunicazioni con l'utenza risultano telematizzati, offerti in modalità multicanale, dal web, ai dispositivi mobili, alla email/PEC e al contact center, in una logica fortemente centrata sull'utente. L'importanza dei predetti approvvigionamenti, la loro complessità e le ingenti risorse investite per la loro acquisizione (si tratta della principale voce tra le spese di funzionamento dell'Istituto), hanno imposto da tempo l'integrale centralizzazione in capo alla Direzione Generale. In questo ambito, infatti, l'operazione di centralizzazione[17] ha permesso una importante attività di razionalizzazione[18] orientata sulle seguenti linee direttrici:

- informatizzazione del processo di programmazione e rilevazione del fabbisogno informatico, al fine di garantire il tempestivo avvio del processo di acquisto ed evitare proroghe dei contratti in corso;
- pieno utilizzo, ove disponibili, di tutti gli strumenti negoziali messi a disposizione da Consip S.p.a., con particolare riferimento alle Convenzioni, agli Accordi quadro e, con sempre maggiore frequenza, ai Sistemi dinamici di acquisizione (SDAPA);
- accorpamento delle procedure di acquisto, con suddivisione delle stesse in lotti, al fine di razionalizzare le relative procedure amministrative, contrarre le tempistiche di approvvigionamento e favorire il confronto competitivo tra operatori e i relativi ribassi d'asta;
- graduale superamento delle tecnologie proprietarie in favore di approvvigionamenti informatici basati su standard, al fine di superare i frequenti fenomeni di lock-in riscontrabili nel settore, derivanti dall'utilizzo di prodotti e servizi forniti da operatori esclusivisti;
- garanzia della piena legittimità e trasparenza delle procedure, anche attraverso la sottoposizione dei più rilevanti approvvigionamenti IT alla vigilanza dell'Autorità Nazionale Anticorruzione.

L'incidenza degli acquisti di beni e servizi informatici risulta evidente nella Tavola 5.14 ove sono indicati i principali volumi di spesa sostenuti dall'Istituto nell'ultimo triennio (intese quali somme impegnate su ciascuna annualità).

17 - Possibile anche poiché si tratta di forniture che presentano caratteristiche definite univocamente da strutture tecniche che operano su piattaforme di rilievo nazionale.

18 - In linea con le indicazioni fornite dall'Agenzia per l'Italia Digitale (AGID) e l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC),

Tavola 5.13

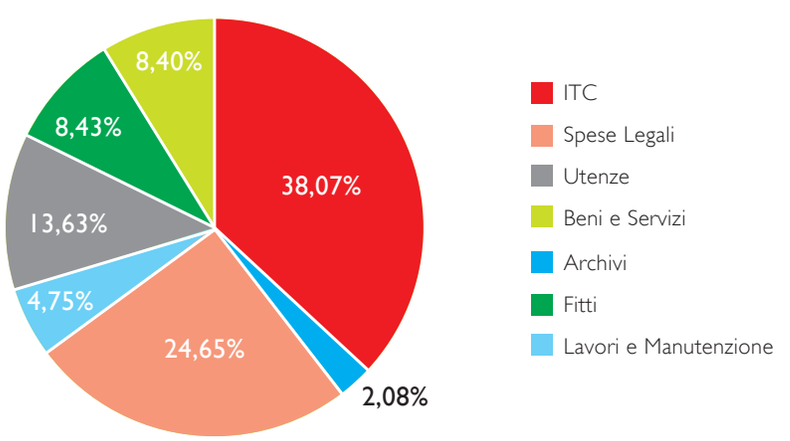
VOLUMI DI SPESA. ANNI 2015-2017

Macro Attività	Impegnato		
	2017	2016	2015
Archivi	22.017.496	21.979.260	22.045.508
Beni e Servizi	88.919.228	91.429.221	93.092.300
Fitti	89.294.283	93.325.674	102.646.001
ITC	**403.077.567**	**383.982.298**	**385.916.694**
Spese Legali	261.031.882	263.923.353	258.514.639
Lavori e Manutenzione	50.293.839	55.005.142	47.434.192
Utenze	144.280.049	157.849.663	164.959.882
Totale	**1.058.914.347**	**1.067.494.614**	**1.137.797.010**

Il grafico che segue indica il peso percentuale di ciascuna voce rispetto all'intero volume di spesa impegnato nell'anno 2017.

Figura 5.14

VOLUME DI SPESA IMPEGNATO IN PERCENTUALE ANNO 2017



Rispetto all'anno 2016, nel 2017 la spesa per l'Information Technology risulta, nel suo complesso, aumentata soprattutto a causa del massivo acquisto, una tantum, di mainframe di ultima generazione e materiale *hardware*, investire in questo tipo di tecnologia vuol dire sostenere costi iniziali molto alti per poi ridurli in futuro e trarne profitti, ciò al fine di rimanere competitivi con le migliori realtà nazionali ed europee. La Tavola 5.15 indica le più significative procedure IT, concluse o in fase di aggiudicazione, a cui attribuire risparmi di spesa, che avranno riflesso anche nei futuri anni.

Tavola 5.14

PROCEDURE IT CONCLUSE O IN FASE DI AGGIUDICAZIONE. ANNO 2017

Oggetto	Base d'Asta (al netto di IVA)	% Ribasso medio	Risparmi in termini assoluti (al netto di IVA)
Application Development and Maintenance	355.781.146	52%	circa 185.000.000
Servizio di Contact Center	182.890.791	procedura in corso	procedura in corso
Servizi di supporto sistemistico alla gestione del sistema informatico dell'Inps	163.188.276	70%	circa 114.200.000
Servizi relativi al nuovo sistema di Business Intelligence - Sviluppo Software e Servizi Applicativi	7.321.967	35%	circa 2.600.000
Centrali telefoniche 7 (Accordo quadro Consip)	5.740.625	–	–

LA PIANIFICAZIONE TRIENNALE DEGLI INVESTIMENTI E DEI DISINVESTIMENTI IMMOBILIARI

L'Istituto, nel corso del 2017, ha approvato il Piano di investimento e disinvestimento del patrimonio immobiliare non strumentale e del patrimonio mobiliare 2017-2019 sulla base del nuovo Regolamento per gli investimenti ed i disinvestimenti, che disciplina le procedure di dismissione[19]. Inoltre, con successivo atto[20] è stato deliberato il Piano a scorrimento per il triennio 2018-2020 e, da ultimo[21], è stato approvato l'aggiornamento al Piano 2018-2020 per il quale è ancora in corso la relativa procedura di autorizzazione. Al fine di comprendere la complessiva rilevanza del programma di valorizzazione contenuto nei Piani è utile fornire alcuni dati di consistenza del patrimonio immobiliare Inps che, a seconda della destinazione funzionale, si distingue nelle seguenti tre tipologie:

- Patrimonio immobiliare da reddito;
- Patrimonio immobiliare strumentale;
- Patrimonio immobiliare sociale.

19 - Con determinazioni presidenziali nn. 97 e 120 del 2017. Il Piano è stato approvato con Decreto del Ministro dell'Economia e delle Finanze di concerto con il Ministro del Lavoro e delle politiche Sociali del 7/9/17.

20 - Con determinazione presidenziale n. 154 del 2017 e poi approvato con Decreto del Ministro dell'Economia e delle Finanze di concerto con il Ministro del Lavoro e delle politiche Sociali del 16/5/2018. In conformità alle disposizioni di cui al decreto del Ministro dell'Economia e delle Finanze di concerto con il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali del 10 novembre 2010 e dell'art. 8, comma 15, del decreto legge n. 78/2010, convertito con modificazioni nella legge 122/2010, i Piani triennali di investimento e disinvestimento predisposti entro il 30 novembre di ogni anno dagli Enti previdenziali sono subordinati alla verifica del rispetto dei saldi strutturali di finanza pubblica da attuarsi con decreto di natura non regolamentare del Ministro dell'Economia e delle Finanze, di concerto con il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali.

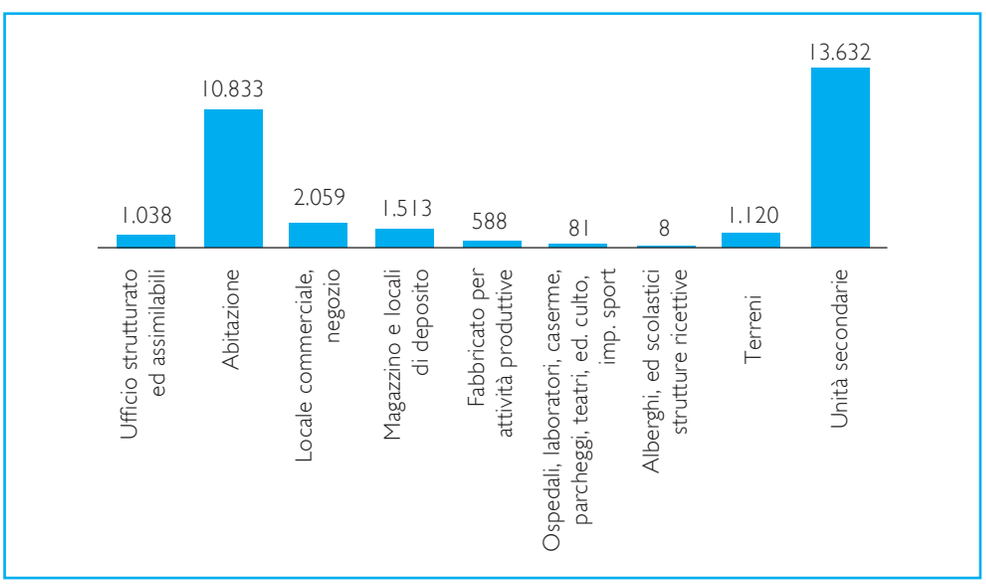
21 - Con determinazione presidenziale n. 54 del 16/5/2018.

Il patrimonio immobiliare dell'Inps è risultante dalla sommatoria del patrimonio originario dell'Istituto e dei patrimoni facenti capo agli Enti soppressi tempo per tempo. Si tratta di circa 30.000 unità immobiliari suddivise fra unità residue delle operazioni di cartolarizzazione SCIP 1 e SCIP 2 (25.000 unità) e unità immobiliari non cartolarizzate (5.000 unità) per un valore complessivo di bilancio circa 2,5 miliardi di euro. In termini di destinazione funzionale, il patrimonio da reddito si compone di unità immobiliari a destinazione abitativa; unità con destinazioni uffici, commerciale e logistica; unità secondarie e/o minori (box-posti auto, cantine, ecc.).

A tale portafoglio deve aggiungersi il patrimonio non più destinato a fini strumentali in conseguenza delle operazioni di razionalizzazione logistica da tempo avviate dall'Istituto nonché il patrimonio immobiliare sociale in disuso, attratto nella sfera di operatività della pianificazione di valorizzazione e disinvestimento pur con strategie differenti suggerite dalla diversa natura dei cespiti interessati.

Figura 5.15

RIPARTIZIONE NAZIONALE PER DESTINAZIONE D'USO DEL PATRIMONIO IMMOBILIARE DA REDDITO



È di tutta evidenza che, in una visione d'insieme e considerata la rilevanza del portafoglio, le operazioni contenute nei Piani appaiono significative sia per gli effetti di cassa che ne derivano in termini di entrate e cessazione degli oneri derivanti dal titolo di proprietà (conduzione, manutenzione, imposte e tasse ecc. ecc.), che per gli effetti "sociali". Si consideri infatti che, da un lato, le dismissioni consentiranno ad migliaia di inquilini di accedere all'acquisto della prima casa di abitazione e, dall'altro, in specifiche ipotesi, consentiranno di restituire alla destinazione sociale immobili in disuso privilegiandone le caratteristiche ricettive mediante la riconversione al *"senior housing"*. Non meno rilevanti sono le sinergie con gli Enti territoriali in tema di emergenza abitativa, la valorizzazione dei terreni agricoli in un quadro di collaborazione con le istituzioni competenti in materia di promozione e tutela dell'agricoltura, la partecipazione alle

operazioni straordinarie di dismissione previste dalla legge ed a quelle demandate alla competenza dell'Agenzia del Demanio, la valorizzazione di immobili non più utilizzati a fini strumentali dell'Istituto. L'elemento di assoluta novità che ha consentito all'Inps di sbloccare le operazioni di valorizzazione del patrimonio e di riavviare la pianificazione triennale degli investimenti (e dei disinvestimenti) immobiliari da reddito è stata l'entrata in vigore del D.L. 50/2017, che ha reso possibile il perseguimento dell'obiettivo della completa dismissione del proprio patrimonio immobiliare da reddito oltre che con il conferimento parziale di immobili a fondi immobiliari chiusi con specifico riferimento a quelli costituiti da Invimit Sgr S.p.A., anche con la cessione diretta di immobili sul mercato[22].

Il portafoglio e le strategie oggetto di disinvestimento e valorizzazione

Nell'ambito del Piano di investimento e disinvestimento del patrimonio immobiliare non strumentale il portafoglio complessivo è stato classificato come segue:

Il **patrimonio da reddito cartolarizzato residuo**, che rappresenta la parte più significativa, in termini di numero e valore, e pone i maggiori vincoli ai fini dell'individuazione di percorsi di valorizzazione in ragione del quadro normativo vigente direttamente applicabile che pone in capo agli Enti originariamente proprietari l'obbligo di garantire, anche nell'attuale fase post cartolarizzazione, la salvaguardia delle prerogative dei soggetti titolari di specifici diritti nel processo di vendita (opzione per l'acquisto riservata ai conduttori), limitando, di fatto, alle unità libere il perimetro degli immobili potenzialmente oggetto di percorsi di valorizzazione alternativi. Per tale portafoglio il Piano definisce nel dettaglio i criteri di disinvestimento con riferimento alla individuazione degli aventi diritto[23] alle categorie protette, alla vendita in asta delle unità immobiliari inoptate e libere, alla vendita delle unità immobiliari di pregio anche nei casi gravati da contenzioso.

Il **patrimonio da reddito non cartolarizzato,** che presenta profili di complessità riconducibili all'assenza di un quadro normativo definito in materia di valorizzazione e alla presenza di immobili che possono richiedere strategie di valorizzazione diverse dalla messa in vendita sul mercato (immobili di interesse storico artistico, aree potenzialmente oggetto di riconversione urbanistica, terreni agricoli, ecc.). Rispetto a tali beni, in precedenza, non ci si era mai orientati alla vendita. Come sopra evidenziato, anche a seguito delle previsioni contenute nell'art. 38 del D.L. 50/2017, la nuova formulazione del punto c) dell'art. 8 del D.L. 95/2012, continua a prevedere la completa dismissione del patrimonio immobiliare da reddito dell'Istituto. Pertanto, oltre a riavviare l'attività di vendita degli immobili cartolarizzati retrocessi, l'Istituto procederà anche alla dismissione del patrimonio immobiliare da reddito originariamente non interessato dalle operazioni di cartolarizzazione. Con riferimento alle modalità alternative di dismissione, si evidenzia che gli immobili da reddito che non sono stati interessati dalle operazioni di cartolarizzazione SCIP 1 e SCIP 2 rientrano tra quelli destinati, in via prioritaria, al conferimento al fondo immobiliare i3-INPS. Tenuto conto che tra gli immobili non

22 - Che ha previsto, al comma 2 dell'art. 38, la sostituzione integrale del punto c) del secondo comma dell'art. 8 del D.L. 95/2012, (convertito con modificazioni con legge 135/2012). Le dismissioni dovranno essere effettuate nel rispetto delle disposizioni di legge contenute nel D. L. 351/2001, convertito, con modificazioni, dalla legge 410/2001 ove applicabili.

23 - Anche in presenza di contratto scaduto e di occupanti "sine titulo".

interessati dalle operazioni di cartolarizzazione rientrano anche unità immobiliari residenziali e commerciali locate è stata, tuttavia, prevista la possibilità di procedere alla vendita in opzione ai conduttori delle stesse, al fine di evitare disparità di trattamento con i conduttori delle corrispondenti unità immobiliari oggetto di cartolarizzazione e di armonizzare le procedure di vendita. In tale ottica, si è ritenuto di individuare quale criterio di disinvestimento per il patrimonio immobiliare non cartolarizzato locato, ad uso residenziale e ad uso commerciale, la previsione dell'applicazione delle disposizioni contenute nel decreto-legge 25 settembre 2001, n. 351[24].Ciò posto, si è ritenuto, altresì di estendere alle unità immobiliari residenziali e commerciali locate gli ulteriori criteri generali di disinvestimento indicati per le unità immobiliari cartolarizzate caratterizzate da situazioni analoghe. Inoltre, ai fini della verifica dei requisiti di cui all'art. 3 del D. L. 351/2001[25], è stata individuata quale data rilevante il 23 aprile 2017 (giorno antecedente all'entrata in vigore del D.L. 50/2017). Con riferimento al patrimonio immobiliare non cartolarizzato libero ovvero inoptato (a valle dell'offerta in opzione), ad uso residenziale e ad uso commerciale, ove non conferito ai fondi immobiliari chiusi costituiti da Invimit Sgr S.p.A., il Piano prevede la cessione diretta sul mercato, mediante asta pubblica, anche in questo caso in linea con quanto avvenuto in occasione delle operazioni di cartolarizzazione avviate a seguito della Legge 410/2001, con le medesime modalità previste per il patrimonio immobiliare cartolarizzato residuo, al fine di armonizzare e rendere più efficiente il processo di vendita.

Il patrimonio non più utilizzato a fini strumentali.

Per quanto riguarda la rilevante componente di immobili precedentemente adibiti ad uso strumentale dell'Istituto, si evidenzia che la Direttiva del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali e del Ministro dell'Economia e delle finanze del 10 febbraio 2011, pubblicata in G.U.R.I. n. 135 del 13/06/2011 prevedeva che, "la dismissione dei beni strumentali non più necessari allo svolgimento delle funzioni amministrative nelle singole province deve avvenire previa verifica, a cura dell'Agenzia del Demanio, dell'impossibilità di utilizzo degli immobili da dismettere da parte di altre Pubbliche Amministrazioni". A tale proposito, già nell'ottobre 2012 l'Istituto aveva trasmesso all'Agenzia del Demanio gli elenchi degli immobili che si sarebbero resi disponibili a seguito delle attività di razionalizzazione ed integrazione logistica, onde consentire alla Agenzia di avviare le procedure di individuazione di altre Amministrazioni interessate all'utilizzo di tali immobili. Successivamente, gli immobili rilasciati nell'ambito del processo di razionalizzazione ed integrazione logistica sono stati inseriti all'interno del portale "Paloma", realizzato da parte della stessa Agenzia del Demanio ai fini dell'agevolazione dell'incrocio tra l'offerta immobiliare degli enti pubblici e la domanda delle Amministrazioni pubbliche e di privati. Solo in un numero assai limitato di casi l'Agenzia del Demanio ha riscontrato un concreto interesse di altre Pubbliche Amministrazioni all'utilizzo degli immobili in questione. Alla luce di tale risultato, è stata prevista l'inclusione nei programmi di cessione e valorizzazione del patrimonio immobiliare, privilegiando la soluzione del conferimento ai fondi immobiliari istituiti e gestiti da Invimit Sgr, anche degli immobili di proprietà non più destinati ad uso strumentale per i quali non sia stata riscontrata la possibilità di utilizzo da parte di altre Pubbliche Amministrazioni. Da ultimo, come già accennato,

24 - Convertito, con modificazioni, dalla legge 410/2001espressamente richiamato dal citato art. 38 c. 2 del D.L. 50/2017, ivi compresa la previsione di cui al c. 20-bis.

25 - Convertito, con modificazioni, dalla legge 410/2001.

per il medesimo ordine di considerazioni che induce alla dismissione del patrimonio non più utilizzato a fini strumentali è stato considerato attratto nella pianificazione di disinvestimento e valorizzazione anche il patrimonio immobiliare sociale in disuso, per il quale, pertanto, non è più rinvenibile in concreto una specifica destinazione sociale. Per tale patrimonio è attualmente in corso di definizione un progetto di valorizzazione delle strutture che prevede il loro conferimento ad un fondo immobiliare istituito da Invimit Sgr (fondo i-3 Silver) dedicato alla realizzazione di residenze per anziani (*senior houses*) secondo i modelli più evoluti attualmente in uso in ambito europeo.

Conferimento del patrimonio immobiliare dell'Istituto ai fondi immobiliari chiusi istituiti da Invimit SGR Spa

Come già evidenziato, per alcune componenti dei portafogli interessati è stato possibile prevedere tra i criteri di disinvestimento il conferimento ai fondi immobiliari chiusi costituiti da Invimit Sgr S.p.a. Le operazioni di conferimento a tali fondi hanno preso avvio in data 19 marzo 2014 con la pubblicazione del decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze del 5 febbraio 2014 "Costituzione di fondi comuni di investimento immobiliare cui conferire o trasferire immobili di proprietà dello Stato non utilizzati per finalità istituzionali e diritti reali immobiliari, nonché conferire o trasferire anche l'intero patrimonio immobiliare da reddito dell'Istituto nazionale della previdenza sociale". Alla luce delle previsioni contenute nel decreto, era prevista la successiva definizione, in accordo tra l'Istituto e Invimit Sgr Spa, delle modalità operative e delle caratteristiche dei fondi riguardanti il patrimonio immobiliare dell'Istituto. Era inoltre prevista l'assistenza ai soggetti apportanti nell'individuazione degli immobili e dei diritti reali immobiliari da conferire o trasferire, da parte di Invimit Sgr Spa, cui è rimessa la formulazione di una proposta motivata nei confronti del Ministro dell'economia e delle finanze e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali ai fini dell'individuazione degli immobili e dei diritti reali immobiliari oggetto di conferimento o trasferimento ai fondi. In via generale, a fronte del conferimento di immobili, è prevista l'emissione a favore dell'Istituto di quote del Fondo per un controvalore equivalente. Pertanto, al momento del conferimento, l'operazione non determina effetti di cassa. Tali effetti si manifesteranno, invece, in seguito, in relazione alle distribuzioni di proventi e rimborsi di capitale che potranno essere effettuati dalla Sgr in esito all'evoluzione delle attività di dismissione da parte del fondo. In data 17 maggio 2017, è stato istituito il fondo di investimento immobiliare di tipo chiuso ad apporto, denominato i3-INPS, riservato ad investitori qualificati di cui all'art. 6, commi 2-quinques e 2-sexies del D.M. 228/99. L'iter seguito per il fondo in questione è stato speculare a quello alla base dell'istituzione del fondo immobiliare i3-INAIL, dedicato all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro. L'analisi del complessivo patrimonio immobiliare dell'Istituto, già da tempo condotta dall'Istituto ed Invimit Sgr S.p.a. in attuazione delle normative che prevedono il conferimento ai fondi immobiliari gestiti da quest'ultima, aveva avuto ad oggetto i seguenti aspetti:

- tipologie di immobili più idonee ai fini del conferimento al fondo immobiliare i3-INPS, sulla base delle caratteristiche intrinseche e degli eventuali vincoli normativi;
- tempistiche relative alla successione dei conferimenti, nell'ambito del periodo di sottoscrizione di 24 mesi;

- principali criticità per la valorizzazione e dismissione attraverso il conferimento al fondo immobiliare i3-INPS, al fine di promuovere gli interventi normativi eventualmente necessari.

Dagli esiti dell'attività di ricognizione ed analisi posta in essere sulle caratteristiche del complessivo patrimonio immobiliare dell'Istituto, si è evidenziato, oltre ad una dimensione rilevante delle consistenze complessive, una altrettanto marcata differenziazione al loro interno, rendendo, di fatto, assai complessa l'individuazione di strategie univoche per l'intero portafoglio complessivo. Il conferimento al fondo immobiliare i3-INPS del patrimonio dell'Istituto sarà graduale pertanto, nell'obiettivo procedere alla identificazione di specifici insiemi di immobili coerenti ed omogenei all'interno del complessivo portafoglio[26], sono state prese in considerazione principalmente le seguenti tipologie di immobili:

- immobili da reddito che non sono stati interessati dalle operazioni di cartolarizzazione SCIP-1 e SCIP-2;
- immobili da reddito già interessati dalle operazioni di cartolarizzazione SCIP-1 e SCIP-2, per i quali non sussistono i diritti spettanti agli aventi diritto ai sensi di legge;
- immobili non più destinati ad uso strumentale per i quali l'Agenzia del Demanio non abbia ravvisato, entro un congruo periodo di tempo, la possibilità di utilizzo da parte di altre Pubbliche Amministrazioni[27].

All'interno delle predette tipologie di immobili, era già stato individuato un primo elenco di immobili di proprietà dell'Istituto che non erano stati oggetto di precedenti decreti di individuazione in occasione delle operazioni di cartolarizzazione. In particolare, all'interno delle tipologie di immobili sopra elencate, ricadono gli immobili a destinazione diversa dal residenziale caratterizzate da destinazioni d'uso specifiche e da dimensioni mediamente più rilevanti, per i quali sarebbe stato maggiormente complesso per l'Istituto gestire la cessione diretta tramite asta pubblica, rispetto alla generalità degli immobili residenziali. Tale soluzione ha consentito di perseguire il duplice obiettivo della realizzazione di singole operazioni di rilevante valore complessivo e della dismissione selettiva da parte del fondo degli immobili conferiti. A partire dal secondo esercizio successivo alla data di avvio dell'operatività del fondo, è previsto che vengano distribuiti, su base annuale, ai titolari delle quote i proventi della gestione, in misura non inferiore all'80% degli stessi. A fronte del venir meno dei ricavi da locazione delle unità immobiliari locate (e dei correlati oneri di gestione e fiscali) l'Istituto riceverà, pertanto, i proventi distribuiti dal fondo per effetto dell'attività di gestione e dismissione immobiliare, in relazione alle quote sottoscritte con il conferimento degli immobili. In tale ottica, successivamente alla comunicazione al Ministero dell'economia e delle finanze ed al Ministero del lavoro e delle politiche sociali del piano triennale di investimento, ed alla verifica del rispetto dei saldi strutturali di finanza pubblica da parte dei due Ministeri Vigilanti, è stato possibile procedere al conferimento dei perimetri immobiliari già individuati ed oggetto di "due diligence" e determinazione del valore di conferimento da parte dell'Esperto Indipendente. Pertanto, in conformità a quanto previsto nel Piano

26 - Tenuto conto dei vincoli di legge esistenti su una parte rilevante del medesimo.

27 - in linea con le previsioni contenute nella citata Direttiva del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali e del Ministro dell'Economia e delle finanze del 10 febbraio 2011.

approvato, l'Istituto ha perfezionato un primo conferimento di immobili al Fondo i3-INPS gestito da Invimit Sgr.

Il conferimento ha avuto ad oggetto 21 immobili, per un controvalore di 101 milioni di euro. Successivamente nel corso del 2017 è stato effettuato un ulteriore apporto di n. 33 immobili al Fondo i3 – INPS per un controvalore di 98 milioni di Euro. Da ultimo si è proceduto al terzo apporto di altri 18 immobili per un controvalore di oltre 48 milioni di euro. Infine, come sopra accennato in relazione al patrimonio sociale in disuso, nel medesimo quadro legislativo che ha consentito l'istituzione del Fondo i3-Inps, l'Istituto ha avviato in sinergia con Invimit Sgr un'operazione di valorizzazione, recupero e rinnovamento funzionale di immobili attualmente in disuso che saranno ristrutturati per essere destinati ad un importante progetto di residenzialità per la terza età. L'operazione di valorizzazione avrà luogo mediante l'apporto diretto all'istituendo Fondo i3-Silver di beni immobiliari dell'Inps a vocazione ricettiva selezionati per essere riconvertiti a destinazioni d'uso innovative, riconducibili al *"senior housing"*. Il progetto scaturisce da una analisi congiunta delle esigenze di protezione sociale e di quelle di valorizzazione del patrimonio immobiliare dell'Istituto alla luce del mutamento del quadro normativo in materia di dismissioni immobiliari che ha imposto non solo la totale dismissione del patrimonio immobiliare non destinato ad usi strumentali, ma ha introdotto la possibilità di valorizzare il patrimonio mediante l'istituzione di Fondi immobiliari dedicati alle peculiarità degli immobili conferiti. Lo strumento del Fondo immobiliare rappresenta così una significativa opportunità di valorizzazione che consente di fruire del know-how di un operatore altamente specializzato nella individuazione di innovativi obiettivi di rinnovamento funzionale e riconversione dei fabbricati rispetto all'utenza ed al territorio, realizzando un contestuale rafforzamento dell'azione sociale dell'Istituto. Il "*senior housing*" rappresenta un nuovo modello residenziale, che si sta sviluppando per rispondere ad esigenze di carattere sociale e demografico e pensato per il mercato della «terza età», che affianca alla disponibilità di alloggi una serie di servizi collettivi in grado di coniugare le esigenze di indipendenza con quelle di socialità ed assistenza. Allo stesso tempo le "*senior house*" potranno contribuire ad una strategia di ripopolamento delle aree interne, soprattutto se accompagnate da adeguata infrastruttura sanitaria, e potranno rappresentare un polo di attrazione per l'utenza straniera presso la quale sono previste azioni di promozione e pubblicizzazione. In particolare, il nuovo modello residenziale individuato prevede alloggi indipendenti organizzati intorno ad una serie di servizi comuni. Gli immobili sono dotati di funzioni private e collettive in grado di coniugare esigenze di indipendenza con quelle di socialità ed assistenza. I benefici per l'anziano e per la collettività possono così essere sintetizzati nell'ampliamento dei servizi di sostegno alla persona, nello stimolo all'autonomia dell'anziano e nella promozione dell'invecchiamento attivo, nella soluzione al problema dell'isolamento. La formula immobiliare prevede nel suo standard l'offerta della locazione dell'alloggio, di servizi integrativi collettivi e di servizi individuali a domanda e può, inoltre, essere oggetto di modifiche e personalizzazioni in funzione della tipologia di servizio collettivo che si vuole offrire e delle caratteristiche intrinseche dell'immobile. In funzione degli obiettivi prefissati l'Inps e Invimit Sgr, selezioneranno un primo portafoglio di strutture, da gestire in modo coordinato al fine di massimizzarne l'operatività. Saranno inoltre previsti ulteriori apporti da parte dello Stato ed altri investitori istituzionali. Il Fondo i3-Silver avrà una durata di 25 anni; attraverso le disponibilità finanziarie derivanti dall'apporto di liquidità

di altri investitori e dal Fondo i3 Core di Invimit, verranno realizzati gli interventi di riqualificazione e trasformazione necessari allo sviluppo delle strategie di valorizzazione degli immobili acquisiti. A differenza del Fondo i3-Inps, già istituito e finalizzato anche alla dismissione degli immobili, in questa nuova operazione il processo di valorizzazione locativa/gestionale rappresenterà l'obiettivo principale del Fondo. Necessaria per la definizione di una corretta strategia di valorizzazione sarà l'individuazione di operatori specializzati alla gestione/locazione degli immobili selezionati[28].

Modalità ulteriori di cessione e valorizzazione

Nel Piano di Investimento e Disinvestimento, oltre alle modalità di disinvestimento già esplicitate (conferimento a fondi e cessione diretta sul mercato), in considerazione della natura fortemente composita del patrimonio immobiliare dell'Istituto, si dà conto del fatto che talune componenti (nell'ambito di quello non interessato dalle operazioni di cartolarizzazione) sono state, nel tempo, interessate da specifiche disposizioni normative o regolamentari, in relazione alle possibilità di disinvestimento o valorizzazione. Tale eventualità è, peraltro, possibile anche in futuro, in relazione a nuove possibili previsioni normative o regolamentari e nell'eventualità di trasformazione della destinazione d'uso di immobili attualmente destinati ad attività strumentali. Premesso quanto sopra, in alternativa alle possibili soluzioni di carattere generale sopra indicate potranno essere avviati ulteriori specifici percorsi di valorizzazione e disinvestimento, previsti dal quadro normativo e regolamentare tempo per tempo vigente, in collaborazione con altri soggetti istituzionali attivi in ambito immobiliare (es. Agenzia del Demanio, Cassa Depositi e Prestiti, ovvero altri soggetti competenti per specifiche materie). In particolare si evidenziano, tra quelle contemplate nel Piano, le seguenti possibilità di valorizzazione e disinvestimento mirate:

- Per quanto riguarda le oltre 1200 particelle di terreni agricoli, è in corso di analisi un'ipotesi di collaborazione in forma convenzionale con l'ISMEA (Istituto di Servizi per il Mercato Agricolo Alimentare) nella finalità di fruire di alcuni servizi specialistici finalizzati alla vendita dei terreni agricoli (attività estimativa, Banca Nazionale delle Terre Agricole finalizzata alla vendita all'asta dei terreni etc.)
- Per quanto riguarda specifici immobili aventi particolari destinazioni d'uso o caratteristiche specifiche che ne rendono difficile l'apporto a fondi immobiliari e la vendita con modalità ordinaria, la legge ha esteso agli immobili di tutte le pubbliche amministrazioni, ivi compresi quelli degli Enti Previdenziali le vendite straordinarie previste per gli immobili di proprietà dello Stato. Già in passato l'Istituto era stato coinvolto dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, unitamente ad INAIL, Cassa Depositi e Prestiti e Agenzia del Demanio nell'individuazione di propri immobili al fine di attivare il percorso di vendita previsto dalla norma;
- da ultimo, l'Istituto, in considerazione della situazione di emergenza abitativa che affligge alcune aree del territorio nazionale, ha recentemente avviato un ulteriore percorso di valorizzazione sulla base di quanto previsto dai commi 17 e 17 bis dell'art. 3 della legge 410/2001. Tali norme consentono all'Istituto la vendita diretta,

28 - Tra gli immobili individuati in questa prima fase di avvio sono all'esame per l'apporto al Fondo l'ex Centro vacanze in Lido Alberoni a Venezia, la ex casa di soggiorno climatica in Giulianova a Teramo, l'ex Centro vacanze in Cesenatico (FC).

ovvero senza procedura competitiva, in favore degli enti territoriali per le loro finalità istituzionali di: a) unità residenziali libere; b) unità residenziali per le quali a seguito dell'invio della lettera di offerta di vendita da parte dell'Istituto non sia stato esercitato il diritto di opzione da parte dei conduttori che si trovano nelle condizioni di disagio economico, ai fini dell'assegnazione delle unità immobiliari ai medesimi. In tale finalità, nell'attuale fase e fino all'avvio delle procedure d'asta pubblica, l'Istituto si è reso disponibile alla tempestiva attivazione, con gli enti territoriali interessati in possesso delle necessarie liquidità, delle procedure di vendita delle unità immobiliari libere. Inoltre, nella fase che seguirà l'invio delle lettere di offerta d'acquisto ai conduttori, all'interno delle procedure di vendita in corso di attivazione, gli enti territoriali potranno valutare il loro interesse all'acquisizione di unità residenziali per le quali non sia stato esercitato il diritto di opzione da parte dei conduttori che si trovano nelle condizioni di disagio economico, ai fini dell'assegnazione delle unità immobiliari ai medesimi. Le procedure di valorizzazione o disinvestimento oggetto di specifiche disposizioni normative o regolamentari pur non potendo interessare la componente largamente prevalente del patrimonio immobiliare dell'Istituto, costituiscono, comunque, una importante occasione per specifici immobili aventi particolari destinazioni d'uso o caratteristiche specifiche che ne rendono difficile l'apporto a fondi immobiliari e la vendita con modalità ordinaria. Infine, allo scopo di agevolare le successive fasi del processo di razionalizzazione logistica, fino ad oggi realizzato sulla base degli immobili già di proprietà dell'Istituto, è stata prevista la possibilità di utilizzo della permuta a parità di prezzo (ovvero con conguaglio in denaro a favore dell'Istituto) al fine di acquisire in proprietà immobili da adibire ad uso strumentale in località ovvero per funzioni caratterizzate dall'infungibilità degli immobili già di proprietà dell'Istituto, contemplando tale possibilità nel Regolamento per gli investimenti e disinvestimenti immobiliari.

LE NUOVE ASSUNZIONI, PROFESSIONISTI DEL WELFARE

Per rimodulare l'offerta dei servizi secondo un approccio integrato e personalizzato è prioritario integrare i profili esistenti con nuove professionalità che hanno le caratteristiche necessarie per gestire i bisogni di servizi e di consulenza in forma proattiva. Per tale ragione è stato istituito il nuovo profilo di *"Analista di processo-consulente professionale"*. Il nuovo profilo si caratterizza in una figura strutturalmente inserita nei processi produttivi, deputata a gestire problematiche complesse e ad assicurare l'erogazione di prestazioni anche nei confronti di un'utenza sempre più multietnica. Tale figura deve possedere specifici requisiti culturali, una conoscenza approfondita delle lingua inglese, nonché la piena conoscenza dei principali applicativi informatici. Come già ricordato il legislatore ha recentemente ampliato ulteriormente il novero delle prestazioni, gestite dall'Inps, orientate a migliorare il tenore di vita dei cittadini. È divenuto pertanto impellente integrare i profili professionali esistenti con una nuova figura che, in linea con il nuovo modello di servizio, risulti possedere le caratteristiche necessarie a garantire i livelli qualitativi attesi. Al fine di potenziare i servizi legati alle attività istituzionali dell'Inps è stato istituito il profilo di *"Consulente protezione sociale"*, una figura orientata al presidio di competenze di natura strettamente istituzionale e, segnatamente, di attività mirate a garantire alti livelli di prestazioni in ambito previdenziale e assistenziale. Anche questa figura deve possedere specifici requisiti culturali e avere una preparazione specifica sui nuovi applicativi informatici.

Gli ultimi dieci anni sono stati caratterizzati da un forte flusso in uscita di dipendenti non compensato da un equilibrato piano di assunzioni. In particolare, dal 2013 si è registrata una contrazione di quasi 4.500 unità (da 31.921 al 31 dicembre 2013 a 27.443 al 1 giugno 2018). In assenza di ingressi aggiuntivi rispetto a quelli già pianificati, si avrebbe una significativa carenza di personale rispetto alla dotazione organica e mancherebbero professionalità necessarie all'efficiente svolgimento delle nuove funzioni[29].

Nel 2017 l'Inps è stato inizialmente autorizzato, grazie ai risparmi di spesa derivanti dalle cessazioni avvenute negli anni 2011, 2012, e 2013, ad assumere con contratti a tempo indeterminato 683 persone attraverso la stabilizzazione del personale in comando in Istituto, lo scorrimento delle graduatorie di precedenti concorsi vigenti e l'avvio di nuove procedure concorsuali.

L'Istituto ha quindi indetto un bando di concorso, per titoli ed esami, a 365 posti di analista di processo-consulente professionale. Nell'autunno del 2017 sono state autorizzate 730 ulteriori assunzioni[30]. Poiché le assunzioni effettive sono state inferiori a quelle inizialmente autorizzate il Dipartimento della Funzione pubblica ha consentito la rimodulazione del contingente di personale da assumere permettendo una nuova procedura di reclutamento per complessive 969 unità[31].

29 - Nei prossimi anni si prevedono, inoltre, un numero consistente di ulteriori nuove uscite per quiescenza e/o altre ragioni: 412 pensionamenti per le aree professionali (A,B,C) nel biennio 2018 e 2019 alle quali vanno aggiunti i probabili dimissionari e le cessazioni dal servizio a vario titolo per circa 1.000 unità nel triennio 2017/2019.

30 - Al netto dell'ingresso delle 683 unità autorizzate con DPCM del 4.4.17 si registrano comunque carenze rispetto alla dotazione organica di più di 1.100 unità.

31 - Infine, con Decreto del Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono state assegnate all'Istituto, in aggiunta alle facoltà di assunzione previste a legislazione vigente e nel limite della dotazione organica, le risorse finanziarie di cui all' art. 1, c. 365, lettera b), della legge 232/2016, come rifinanziata dalla legge 205/2017, destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, pari a 455 unità, nel triennio 2018-2020.

Il primo concorso a 365 posti di analista di processo-consulente professionale ha previsto, tra i requisiti di ammissione:

a) la laurea magistrale/specialistica in una delle seguenti discipline: finanza, ingegneria gestionale, relazioni internazionali, scienze dell'economia, scienze della politica , scienze delle pubbliche amministrazioni (, scienze economiche per l'ambiente e la cultura ,scienze economico-aziendali , scienze per la cooperazione allo sviluppo , scienze statistiche , metodi per l'analisi valutativa dei sistemi complessi, statistica demografica e sociale , statistica economica finanziaria ed attuariale , statistica per la ricerca sperimentale , scienze statistiche attuariali e finanziarie , servizio sociale e politiche sociali , programmazione e gestione delle politiche e dei servizi sociali , sociologia e ricerca sociale , sociologia , metodi per la ricerca empirica nelle scienze sociali , studi europei , giurisprudenza , teoria e tecniche della normazione e dell'informazione giuridica ovvero diploma di laurea secondo il "vecchio ordinamento" corrispondente ad una delle lauree magistrali sopra elencate;
b) La certificazione – in corso di validità – di conoscenza della lingua inglese, pari almeno al livello B2 del Quadro Comune Europeo di riferimento, rilasciata da uno degli enti certificatori riconosciuti dal decreto n. 118 del 28 febbraio 2017 del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca – Dipartimento per il sistema educativo di istruzione e di formazione – Direzione Generale per il personale scolastico.

Il concorso è stato strutturato per titoli ed esami, prevedendo l'attribuzione di punteggi in relazione al voto di laurea, al possesso di dottorati, master di II livello o ulteriori lauree inerenti alle materie di cui al bando; nonché al possesso di certificazione di conoscenza informatica e di certificazione di conoscenza della lingua inglese di livello C1 o superiore. Il bando ha previsto due prove scritte, consistenti in una serie di quesiti a risposta multipla, volti a verificare, rispettivamente, per la prova scritta oggettivo-attitudinale, il possesso di competenze logiche, linguistiche, informatiche e di cultura generale e, per la prova scritta tecnico-professionale, la preparazione economica e giuridica, con particolare riguardo al bilancio, pianificazione, programmazione e controllo, alla contabilità pubblica, all'organizzazione e alla gestione aziendale, nonché ad elementi di analisi economica, statistica e matematica attuariale.

Le prove di concorso sono state espletate in più giornate e sessioni e, al termine di ogni sessione, sono state effettuate in diretta *streaming* le correzioni delle prove.

Le domande iniziali sono state 22.572, di questi si sono presentati per la prima prova 9.912 persone[32].

Dei 9.912 candidati, il 65% è composto da donne, questo dato è in linea con la tendenza italiana di una maggior offerta di lavoro femminile per questi tipi di lavoro. L'età media è di 32 anni e il 90% ha un'età inferiore a 40 anni. Tali statistiche sono importanti perché le professionalità ricercate hanno caratteristiche che più facilmente si riscontrano in candidati più giovani e perché segnalano che l'impostazione data alla selezione ha centrato l'obbiettivo di reclutare personale relativamente più giovane di quello nei ran-

32 - Tale effetto scoraggiamento è da riferirsi al fatto che i concorrenti sono stati informati del loro punteggio titoli al momento della consegna telematica della domanda.

ghi dell'Istituto, in Inps infatti l'età media dei dipendenti è di 55 anni e, per dipendenti di fascia C amministrativa (quella del concorso) sale a 57 anni. I candidati mostrano di avere una buona preparazione di base così come certificata dai documenti inviati: circa il 27% dei concorrenti ha conseguito la laurea con lode e il 45% ha un livello di inglese superiore al B2 (livello minimo richiesto per poter partecipare). Il 54% dei candidati è laureato in giurisprudenza, il 33% in materie economico-statistiche, il 9% in scienze sociali non economiche, i restanti sono per lo più ingegneri ed informatici. Tra i funzionari dell'area C dell'Inps la percentuale dei laureati è poco superiore al 40%[33], se si guarda all'area C1 circa la metà dei dipendenti ha una laurea in giurisprudenza mentre solo il 20% in materie economico-statistiche.

Dei 9.912 candidati presenti alla prima prova sono stati ammessi alla seconda prova 1.013. La distribuzione per età di questi candidati è invariata rispetto a quella iniziale (31 anni di media e 40 il 9° decile), mentre cambia la distribuzione per genere in questo secondo campione in quanto la quota di donne scende al 50%. La seconda prova è stata molto selettiva, 23 candidati non si sono presentati e di quelli presenti solo il 25% (247) ha superato la seconda prova passando alla fase finale ancora in corso di svolgimento. Di questi il 41% sono donne; la distribuzione per età degli ammessi conferma la distribuzione di partenza. Il 52% ha una conoscenza della lingua inglese superiore al livello B2, segnale che una buona conoscenza delle lingue straniere è positivamente correlata con una migliore performance negli esami effettuati. Inoltre, tra i candidati ammessi a continuare la selezione più del 52% mostra avere una laurea con lode, indicazione che le prove hanno selezionato meritocraticamente concorrenti con competenze più solide. Relativamente alle distribuzioni di partenza per gli specifici corsi di laurea, tra i candidati ammessi a continuare le prove poco più del 50% è laureato in giurisprudenza, il 34% ha una laurea in materie economico-statistiche, l'11% in scienze sociali non economiche e il restante in materie ingegneristiche o informatiche. Dall'inizio delle prove quindi, i laureati in scienze sociali (economiche e non) hanno avuto una performance leggermente migliore rispetto ai candidati con una preparazione giuridica.

Il nuovo innesto di personale giovane e molto qualificato così selezionato rafforzerà di oltre il 16% la quota di laureati del personale in fascia C. [34] Si può affermare con buona probabilità che questa donerà al personale Inps quella eterogeneità di conoscenze utile ad affrontare le sfide del nuovo welfare.

33 - Al netto di alcuni dati ancora mancanti, è in atto un integrazione di tali informazioni da parte della D.C. Risorse Umane.

34 - È bene ricordare che solo una parte di essi è laureata, pari solo al 40 % circa di un totale di fascia di circa 18.000 unità di personale.

APPENDICE

INDICE

	PREMESSA	265
1	LE MACRODIMENSIONI DELLE ATTIVITÀ ISTITUZIONALI	267
2	L'IMPATTO DELL'INPS SUL SISTEMA SOCIO-ECONOMICO NAZIONALE	271
3	LE PRINCIPALI VOCI DI BILANCIO	275
4	LE PRESTAZIONI PENSIONISTICHE	287
5	LE PRESTAZIONI A SOSTEGNO DEL REDDITO, DELLA FAMIGLIA, DEL LAVORO DI CURA E DI CONTRASTO DELLA POVERTÁ	311
6	LA VIGILANZA, L'ACCERTAMENTO E LA VERIFICA AMMINISTRATIVA, L'ACCERTAMENTO E LA GESTIONE DEL CREDITO, LA GESTIONE DEL CONTENZIOSO	333
7	L'OSSERVATORIO SULLE IMPRESE E I LAVORATORI	343

PREMESSA

Le tavole, i prospetti e i grafici riportati in Appendice al XVII Rapporto annuale illustrano, sia pure negli aspetti essenziali, le attività sempre più numerose gestite dall'Inps a presidio del sistema di welfare nel nostro Paese.

Le tavole statistiche sono raggruppate secondo tematiche e sotto-tematiche che consentono di condividere, in continuità con i precedenti Rapporti annuali, un ampio patrimonio informativo utile a illustrare la realtà dimensionale dell'Istituto, oltre che apprezzarne l'impatto sociale ed economico.

Sono riportati infatti, oltre ai flussi finanziari che compendiano sotto il profilo delle riscossioni e dei pagamenti il complesso delle attività istituzionali, dati informativi che attengono agli ambiti delle prestazioni pensionistiche, delle prestazioni a sostegno del reddito, della famiglia, del lavoro di cura e di contrasto della povertà, dell'attività di tutela della legalità e di contrasto all'evasione contributiva.

Il XVII Rapporto annuale ripropone un ampio osservatorio sulle imprese e i lavoratori, rivolto anche a evidenziare le tendenze degli ultimi anni relative ai settori di attività economiche e alle diverse tipologie di occupazione.

Le tavole riportate in premessa contribuiscono, altresì, a delineare le macro-dimensioni dell'attività istituzionale e l'impatto dell'Inps sul sistema socio-economico nazionale.

APPENDICE 1

LE MACRODIMENSIONI DELLE ATTIVITÀ ISTITUZIONALI

1.1 App. Le macrodimensioni delle attività istituzionali 269

I LE MACRODIMENSIONI DELLE ATTIVITÀ ISTITUZIONALI

Tavola I.1 App.

		Anno 2017
LE STRUTTURE INPS	Sedi *(Direzioni Regionali, Provinciali, Metropolitane e Filiali di coordinamento)*	137
	Agenzie e Agenzie complesse	327
	Punti Cliente	418
	Punti Inps	81
IL FLUSSO FINANZIARIO	Flusso finanziario complessivo annuo *(somma entrate e uscite)*	860 mld
I LAVORATORI ASSICURATI	Numero contribuenti	22,5 mln
LE AZIENDE ISCRITTE	Aziende private iscritte[1]	1,5 mln
LE PRESTAZIONI EROGATE	Beneficiari di trattamenti pensionistici	15,5 mln
	Importo medio mensile per prestazioni assistenziali	429 euro
	Beneficiari di prestazioni di sostegno al reddito[2]	4,8 mln
	Importo annuo erogato per sostegno al reddito *(comprensivo di copertura per contribuzione figurativa)*	20,2 mld
	Importo annuo erogato per prestazioni socio-assistenziali *(famiglia, malattia, maternità)*	9,8 mld
I SERVIZI DI E-GOVERNMENT	Tasso di copertura digitale dei processi e servizi Inps	100%
	Numero servizi erogati on-line	152 mln
	Contact Center Multicanale *(totale contatti e servizi gestiti)*	22 mln
	Visitatori del sito istituzionale *(nell'anno)**	401 mln
	Numero medio di visitatori al giorno*	1,1 mln
	Numero Pin rilasciati *(dato cumulativo)*	21,4 mln
	Totale pagine web visitate *(nell'anno)**	3,7 mld
	Numero medio di pagine web visitate al giorno*	10,1 mln
	Numero medio di accessi con Pin al giorno	461 mgl
	Numero accessi nell'anno ai servizi mobili con PIN *(via smartphone, tablet, ecc.)*	23,1 mln

* Ad Aprile 2017 è stato pubblicato il nuovo sito internet, completamente rivisto e razionalizzato nella struttura, nella navigazione, nell'organizzazione di informazioni e servizi, nonché riprogettato anche sotto il profilo della raccolta dei contenuti. La maggior efficacia del nuovo portale nel consentire agli utenti di raggiungere le informazioni ed i servizi cercati ha determinato nel complesso, rispetto all'anno precedente, un minor numero di visite/visitatori e relativi picchi, oltre che di pagine visitate.

1 Comprese le aziende agricole.

2 Comprende i soggetti beneficiari di ammortizzatori sociali e prestazioni socio assistenziali (valori medi).

APPENDICE 2

L'IMPATTO DELL'INPS SUL SISTEMA SOCIO-ECONOMICO NAZIONALE

2.1 App. L'impatto dell'Inps sul sistema socio-economico nazionale 273

2 L'IMPATTO DELL'INPS SUL SISTEMA SOCIO-ECONOMICO NAZIONALE

Tavola 2.1 App.

		Anno 2017
LA POPOLAZIONE INTERESSATA	Utenti Inps[1] su totale residenti	70,7%
	Utenti Inps[1] su totale residenti in età da lavoro e anziani	85,5%
GLI ASSICURATI	Assicurati Inps sul totale degli occupati	97,8%
	Assicurati Inps su forze lavoro[2]	85,2%
LE PENSIONI E I PENSIONATI	Pensioni Inps su totale pensioni*	90,4%
	Pensionati Inps su totale pensionati*	96,5%
LA SOSTENIBILITÀ DEL SISTEMA PENSIONISTICO	Spesa pensionistica[3] Inps su PIL[4]	15,2%
	Spesa pensionistica[3] Inps su spesa pubblica	32,5%
	Pensionati Inps ogni 1.000 assicurati Inps	687
IL SOSTEGNO ALL'OCCUPAZIONE, AL REDDITO, ALLA FAMIGLIA, ALLE IMPRESE	Spesa su PIL[4] per prestazioni a sostegno delle politiche sociali e della famiglia	2,3%
	Spesa su PIL[4] per prestazioni a sostegno delle politiche per il lavoro	2,4%

* Dati provvisori, aggiornamento archivi a maggio 2018.
1 Sono compresi i pensionati, i lavoratori assicurati e i beneficiari delle prestazioni a sostegno del reddito.
2 Forze lavoro: secondo la definizione Istat, comprendono le persone occupate e quelle disoccupate in cerca di lavoro.
3 Escluse le indennità agli Invalidi Civili.
4 Nota assestamento Bilancio preventivo 2017.

APPENDICE 3

LE PRINCIPALI VOCI DI BILANCIO

3.1 App. Contribuenti e beneficiari Inps. Anno 2017 277

3.2 App. Bilancio finanziario di competenza. Entrate - Uscite. Anno 2017 277

3.3 App. Principali saldi di Bilancio Inps. Anno 2017 277

3.4 App. Entrate. Anni 2016-2017 278

3.5 App. Entrate contributive Anno 2017 278

3.6 App. Uscite. Anni 2016-2017 279

3.7 App. Uscite per pensioni. Anni 2016–2017 279

3.8 App. Prestazioni, contributi e apporto dello Stato. Anno 2017 280

3.9 App. Spese di Funzionamento e Somme trasferite al Bilancio dello Stato Anni 2010 - 2017 280

Figura 3.1 App. Spese di funzionamento e trasferimenti allo Stato. Anni 2010-2017 280

3.10 App. Spese di funzionamento e costi di produzione. Anni 2014-2017 281

3.11 App. Spese di funzionamento. Voci per anno di competenza. Anni 2014-2017 281

3.12 App. Riscossioni Correnti I° quadrimestre. Anni 2017-2018 282

3.13 App. Pagamenti Correnti I° quadrimestre. Anni 2017-2018 283

3.14 App. Riduzioni di spesa derivanti da provvedimenti legislativi comportanti il versamento delle relative economie al bilancio dello Stato nel periodo 2012-2017 284

3 LE PRINCIPALI VOCI DI BILANCIO

Tavola 3.1 App.

CONTRIBUENTI E BENEFICIARI INPS. ANNO 2017	
Lavoratori dipendenti di cui:	**17.526.246**
Fondo Pensioni lavoratori Dipendenti (FPLD)	13.896.870
Ex Inpdap	3.272.200
Ex Enpals	152.970
Altri lavoratori dipendenti	204.206
Lavoratori Autonomi	**4.209.342**
Coltivatori diretti, coloni e mezzadri	445.552
Artigiani	1.631.890
Commercianti	2.131.900
Parasubordinati	**768.000**
Altri	**19.672**
TOTALE ASSICURATI INPS*	**22.523.260**
Aziende iscritte**	**1.557.056**
Beneficiari di prestazioni pensionistiche	**15.477.672**
Numero di prestazioni assistenziali***	**3.907.487**
Beneficiari di prestazioni a sostegno del reddito	**4.877.333**

* bilancio consuntivo 2017.

** aziende iscritte che versano contributi per i lavoratori dipendenti e i lavoratori parasubordinati.

*** trattamenti di invalidità civile e assegni sociali.

Tavola 3.2 App.

BILANCIO FINANZIARIO DI COMPETENZA. ENTRATE - USCITE. ANNO 2017 *(milioni di euro)*		
ENTRATE	USCITE	SALDO FINANZIARIO DI COMPETENZA
432.152	428.142	4.010

Tavola 3.3 App.

PRINCIPALI SALDI DI BILANCIO INPS. ANNO 2017 *(milioni di euro)*		
	CONSUNTIVO 2017	CONSUNTIVO 2016
Saldo finanziario di competenza	4.010	351
Saldo di cassa	-1.522	-8.865
Risultato economico d'esercizio	-6.984	-6.220
Patrimonio netto	-6.906	78
Avanzo di amministrazione	39.763	36.451

Le entrate

Tavola 3.4 App.

ENTRATE. ANNI 2016-2017
(milioni di euro)

AGGREGATI	VALORI ASSOLUTI		VARIAZIONI 2017/2016	
	2016	2017	assolute	%
Entrate contributive	**220.560**	**224.627**	**4.067**	**1,8%**
Entrate derivanti da trasferimenti correnti	**107.499**	**110.385**	**2.886**	**2,7%**
Trasferimenti dal bilancio dello Stato	107.374	110.278	2.904	2,7%
Altri trasferimenti correnti	125	107	-18	-14,4%
Altre entrate correnti	**4.333**	**4.681**	**348**	**8,0%**
ENTRATE CORRENTI	**332.392**	**339.692**	**7.300**	**2,2%**
Alienazione di beni patrimoniali e riscossioni di crediti	**8.894**	**8.491**	**-403**	**-4,5%**
Partite di giro	**62.379**	**65.435**	**3.056**	**4,9%**
ENTRATE FINALI	**403.665**	**413.618**	**9.953**	**2,5%**
Trasferimenti in conto capitale	**5**	**11**	**6**	**120%**
Accensione di prestiti	**4.526**	**18.523**	**13.997**	**309,3%**
TOTALE ENTRATE	**408.196**	**432.152**	**23.956**	**5,9%**

Tavola 3.5 App.

ENTRATE CONTRIBUTIVE. ANNO 2017 *(milioni di euro)*

CATEGORIA	VALORI	
	Assoluti	% Categoria totale generale
A) CATEGORIA		
Quote contributive a carico dei datori di lavoro e degli iscritti	**223.452**	**99,5%**
1) Lavoratori dipendenti privati	140.200	62,4%
2) Lavoratori dipendenti pubblici	55.129	24,5%
3) Lavoratori autonomi	20.439	9,1%
- coltivatori diretti, mezzadri e coloni	*1.206*	*0,5%*
- artigiani	*8.408*	*3,7%*
- esercenti attività commerciali	*10.825*	*4,8%*
4) Iscritti alla Gestione separata (L. 335/95)	7.649	3,4%
5) Altri lavoratori	35	0,6%
B) CATEGORIA		
Quote di partecipazione degli iscritti all'onere di specifiche gestioni	**1.174**	**0,5%**
Totale generale (A+B)	**224.626**	**100%**

Le uscite

Tavola 3.6 App.

USCITE. ANNI 2016-2017 *(milioni di euro)*

AGGREGATI	VALORI ASSOLUTI		VARIAZIONI 2017/2016	
	2016	2017	assolute	%
INTERVENTI DIVERSI				
Prestazioni di invalidità *(interamente a carico dello Stato)*	17.692	17.798	106	0,6%
Assegni sociali e pensioni sociali *(interamente a carico dello Stato)*	4.901	4.988	87	1,8%
Pensioni a carico dei Fondi	249.307	251.643	2.336	0,9%
Prestazioni credito e welfare	301	379	78	25,9%
Prestazioni temporanee	35.820	37.341	1.521	4,2%
Spese per prestazioni istituzionali	**308.021**	**312.149**	**4.128**	**1,3%**
Altri interventi	21.357	20.720	-637	-3,0%
Spese di funzionamento di parte corrente	3.471	3.343	-128	-3,7%
SPESE CORRENTI	**332.849**	**336.212**	**3.363**	**1,0%**
Investimenti	8.416	7.651	-765	-9,1%
Spese di funzionamento in conto capitale	192	454	262	136,5%
Partite di giro	62.379	65.435	3.056	4,9%
SPESE FINALI	**403.836**	**409.752**	**5.916**	**1,5%**
ONERI COMUNI	**4.008**	**18.390**	**14.382**	**358,8%**
TOTALE USCITE	**407.845**	**428.142**	**20.297**	**5,0%**

Tavola 3.7 App.

USCITE PER PENSIONI. ANNI 2016-2017
(*milioni di euro*)

AGGREGATI	VALORI ASSOLUTI		VARIAZIONI 2017/2016	
	2016	2017	Assolute	%
PENSIONI				
Fondo Pensioni Lavoratori dipendenti *(comprese le gestioni a contabilità separata)*	111.427	112.432	1.005	0,9%
Gestione Dipendenti Pubblici	67.718	68.784	1.066	1,6%
Gestioni Lavoratori Autonomi e Parasubordinati	32.787	33.278	491	1,5%
Altri fondi	37.375	37.149	-226	-0,6%
TOTALE	**249.307**	**251.643**	**2.336**	**0,9%**

Tavola 3.8 App.

PRESTAZIONI, CONTRIBUTI E APPORTO DELLO STATO. ANNO 2017
(*milioni di euro*)

PRESTAZIONI	CONTRIBUTI	APPORTO DELLO STATO
312.149	224.626	110.278

Tavola 3.9 App.

SPESE DI FUNZIONAMENTO E SOMME TRASFERITE AL BILANCIO DELLO STATO[1] ANNI 2010-2017 (*milioni di euro*)

ANNO	SPESE DI FUNZIONAMENTO[2]	TRASFERIMENTI ALLO STATO	TOTALE ONERE PER L'ISTITUTO	TRASFERIMENTI PER ECONOMIE/ TOTALE ONERE PER L'ISTITUTO
2010	3.964	44	4.008	1,1%
2011	3.882	52	3.934	1,3%
2012	4.531	241	4.772	5,1%
2013	4.210	536	4.746	11,3%
2014	3.839	622	4.461	13,9%
2015	3.704	694	4.398	15,8%
2016	3.663	736	4.399	16,7%
2017	3.797	741	4.538	16,3%
Totale Trasferimenti	**31.590**	**3.666**	**35.256**	**11,6%**

(1) Dati estratti dai Rendiconti INPS.

(2) Per gli anni 2010 e 2011 le spese sono riferite al solo Inps, scorporato da Inpdap ed Enpals.

Figura 3.1 App

SPESE DI FUNZIONAMENTO E TRASFERIMENTI ALLO STATO. ANNI 2010-2017

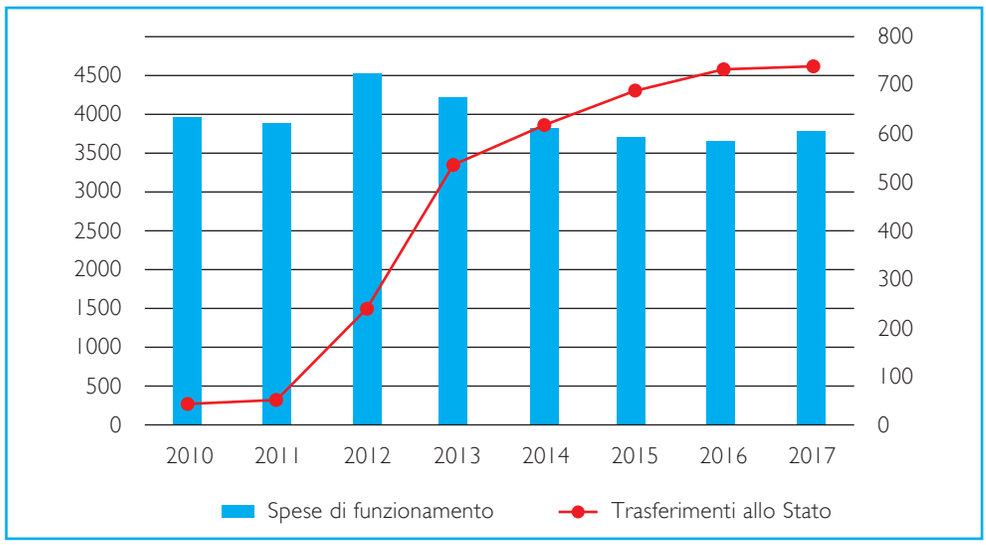


Tavola 3.10 App.

SPESE DI FUNZIONAMENTO E COSTI DI PRODUZIONE PER UNITÀ DI PRODOTTO. ANNI 2014-2017

ANNO[1]	SPESE DI FUNZIONAMENTO TOTALI *(Full Costing in mln euro)*	SPESE DI FUNZIONAMENTO SOLO SEDI DI PRODUZIONE *(Direct Costing in mln euro)*	COSTO MEDIO PER UNITÀ DI PRODOTTO	TRASFERIMENTI PER ECONOMIE/ TOTALE ONERE PER L'ISTITUTO
2014	3.839	2.611	198,1	134,8
2015	3.704	2.504	186,0	125,7
2016	3.663	2.497	184,1	125,5
2017	3.797	2.365	180,8	112,6

(1) Fonte: rendiconto e consuntivo COAN.

Tavola 3.11 App.

SPESE DI FUNZIONAMENTO.VOCI PER ANNO DI COMPETENZA. ANNI 2014-2017

	2014	2015	2016	2017
Personale				
Personale in servizio	1.766.155.528	1.740.380.188	1.716.830.963	1.670.923.720
Personale in quiescienza	314.343.122	311.638.180	300.737.345	287.180.065
Indennità di buonuscita e personale cessato	53.592.586	67.099.627	55.592.473	94.429.185
Spese per il funzionamento degli uffici				
Spese per locali, utenze, mobili e macchine	303.930.547	269.855.857	262.695.020	252.968.663
Spese postali, telefoniche e di trasporto	25.346.088	21.152.389	19.572.437	24.869.210
Altro	30.851.367	30.277.880	28.842.117	29.061.737
Spese accessorie per servizi istituzionali				
Servizi CAF	124.567.251	114.385.463	129.500.000	124.500.000
Spese bancarie e Postali per pagamento servizi istituzionali	124.317.234	118.854.619	103.041.130	104.069.422
Invio comunicazioni postali all'utenza	105.289.438	105.289.438	105.289.438	85.807.166
Agenzia Entrate, fornitura voucher e spese di notifica	102.509.803	89.629.595	142.175.458	87.100.316
Spese di informatica	407.763.144	302.044.731	290.549.130	319.162.792
Visite mediche di controllo	30.914.029	31.458.160	32.049.203	33.459.273
Accertamenti sanitari	36.225.262	35.557.123	39.700.231	47.990.869
Spese per i servizi di contact center	103.291.361	84.827.029	94.792.558	85.186.239
Altri oneri di funzionamento				
Organi e Commissioni dell'Ente	3.423.658	3.930.802	3.709.662	3.302.466
Spese legali	235.361.376	258.678.410	264.003.581	261.218.973
Tributi diversi	13.763.219	14.334.791	13.744.090	14.604.282

(segue)

(segue)

Premi di assicurazione e risarcimenti e altri oneri	7.648.349	6.568.644	5.320.129	4.517.776
Spese sostenute per immobili da reddito	47.151.231	48.973.505	54.999.226	61.548.133
Acquisto di strumenti finanziari emessi da Equitalia	2.254.000	48.853.000		
Attività obbligatoriamente svolta a seguito di normativa				
Spese per visite mediche di controllo Polo unico D.Lgs. 75/2017				6.344.899
Totale	**3.838.658.604**	**3.703.789.441**	**3.663.144.234**	**3.598.245.196**
Sottoscrizione di quote di Fondi comuni di investimento immobiliare mediante apporto di immobili				199.000.000
Totale generale	**3.838.658.604**	**3.703.789.441**	**3.663.144.234**	**3.797.245.196**
Rimborso di spese per il servizio relativo alla effettuazione di visite mediche di controllo per conto dei datori e di Enti previdenziali di cui all'art.. 5, commi 12 e 13, D.L. 463/83 Convertito nella legge n. 638/83	15.425.559	15.039.517	15.181.487	14.937.569
Contributo da parte dello Stato a copertura degli oneri derivanti dalle attività svolte dal Polo Unico per le visite fiscali nei confronti dei dipendenti delle P.A. - art. 18 e 22 del D.Lgs n. 75 del 27/05/2017				10.795.691

* bilancio consuntivo 2017.

** aziende iscritte che versano contributi per i lavoratori dipendenti e i lavoratori parasubordinati.

*** trattamenti di invalidità civile e assegni sociali.

Le riscossioni e i pagamenti correnti.

Tavola 3.12 App.

RISCOSSIONI CORRENTI I° QUADRIMESTRE
ANNI 2017 E 2018 (*milioni di euro*)

AGGREGATI	VALORI ASSOLUTI		VARIAZIONI% 2017/2018
	Riscossioni al 04/2017	Riscossioni al 04/2018	
Aziende	37.242	38.411	3,1%
Lavoratori autonomi	2.574	2.580	0,2%
Lavoratori parasubordinati	2.103	2.271	8,0%
Lavoratori domestici	444	455	2,5%

Contributi ex INPDAP	19.933	20.259	1,6%
Mutui e prestiti ex INPDAP	549	392	-28,6%
Altre riscossioni	1.217	1.377	13,1%
TOTALE RISCOSSIONI CORRENTI	64.062	65.745	2,6%

Tavola 3.13 App.

PAGAMENTI CORRENTI 1° QUADRIMESTRE ANNI 2017 E 2018 (*milioni di euro*)

AGGREGATI	VALORI ASSOLUTI		VARIAZIONI % 2018/2017
	Pagamenti al 04/2017	Pagamenti al 04/2018	
PAGAMENTI			
1) Complesso pensioni	**68.849**	**69.852**	**1,5%**
a) pensioni al netto invalidi civili	47.300	47.807	1,1%
b) assegni agli invalidi civili	5.801	5.871	1,2%
c) pensioni ex INPDAP	15.748	16.174	2,7%
2) Prestazioni temporanee a pagamento diretto	**4.325**	**4.236**	**-2,1%**
3) TFS e TFR ex INPDAP	**1.216**	**1.294**	**6,4%**
4) Mutui e Prestiti ex INPDAP	**270**	**270**	**0,0%**
5) Altri pagamenti	**3.072**	**2.431**	**-20,9%**
6) Trasferimenti passivi	**21.072**	**21.648**	**2,7%**
Trasferimenti allo Stato:	19.242	19.669	2,2%
a) ritenute IRPEF	18.914	19.332	2,2%
b) contributi e altri oneri	327	337	3,1%
Trasferimenti alle Regioni:	1.005	1.003	-0,2%
a) Imposta regionale sulle attività produttive	36	36	0,0%
b) Addizionale Regionale IRPEF	969	967	-0,2%
Trasferimenti ai Comuni:	325	329	1,2%
a) Addizionale Comunale IRPEF	325	329	1,2%
Trasferimenti all'INAIL	240	310	29,2%
Trasferimenti fondi interprofessionali	260	337	29,6%
TOTALE PAGAMENTI CORRENTI	**98.804**	**99.731**	**0,9%**

Versamento dell'Inps al bilancio dello Stato da economie di spesa

Tavola 3.14 App

RIDUZIONI DI SPESA DERIVANTI DA PROVVEDIMENTI LEGISLATIVI COMPORTANTI IL VERSAMENTO DELLE RELATIVE ECONOMIE AL BILANCIO DELLO STATO NEL PERIODO 2012-2017 (*milioni di euro*)

PROVVEDIMENTO NORMATIVO	2012	2013	2014	2015	2016	2017
1) Disposizioni varie antecedenti al 2011	80	75,6	75,6	75,6	75,6	75,6
2) **Legge 183/2011** (Legge di stabilità 2012) Art. 4, c. 66 adozione di misure di razionalizzazione organizzativa volte a ridurre le proprie spese di funzionamento	48	8	13,2	13,2	13,2	13,2
3) **Legge 214/2011** di conversione del D.L. 6 dicembre 2011, n. 201 Art. 21, c. 8 - riduzione dei costi di funzionamento.	20	50	100	100	100	100
4) **Legge 44/2012** conversione D.L. 16/2012 "semplificazione fiscale" - art. 13 - misure di razionalizzazione organizzativa volte a ridurre le proprie spese di funzionamento	48	-	-	-	-	-
5) **Legge 92/2012** "riforma del mercato del lavoro" Art. 4, c. 77 misure di razionalizzazione organizzativa volte a ridurre le proprie spese di funzionamento	-	72	72	72	72	72
6) **Legge 135/2012** di conversione del D.L. 95/2012 "Spending Review" (Riduzione dei consumi intermedi: 5% nel 2012; 10% a decorrere dal 2013) - art. 8, c. 3	45,3	90,5	90,5	90,5	90,5	90,5
7) **Legge 228/2012** (Legge di stabilità 2013) art. 1, cc. 108-110. Risparmi aggiuntivi conseguiti prioritariamente attraverso la riduzione delle risorse destinate all'estemalizzazione di servizi informatici, ai contratti di acquisto di servizi amministrativi, tecnici ed informatici, a convenzioni con patronati e centri di assistenza fiscale (CAF), bancarie, postali	-	240	240	240	240	240
8) **Legge 147/2013** Art. 1, c. 457. Legge 114/2014 di conversione D.L. 90/2014. Riduzione compensi onorari ai legali	-	-	-	4,3	-	-
9) **Legge 89/2014** di conversione del D.L. 66/2014 "Misure urgenti per la competitività e la giustizia sociale" (a decorrere dal 2014 ulteriore riduzione del 5% su base annua dei consumi intermedi) - art. 8, comma 4 lett. c) e art. 50 comma 3	-	-	30,2	45,3	45,3	45,3
10) **Legge 190/2014** (Legge di stabilità 2015) Art. 1, cc. 305 e 307. Risparmi su commissioni bancarie, da razionalizzazione delle attività svolte nell'ambito del servizio CUN - Centralino unico nazionale per Inps, Inail ed Equitalia; da rinegoziazione delle convenzioni stipulate per la determinazione dei limiti reddituali per l'accesso alle prestazioni attraverso le dichiarazioni RED e ICRIC; da razionalizzazione della spesa per i servizi tecnologici attraverso il completamento dei processi di integrazione dei sistemi proprietari degli enti soppressi	-	-	-	52	52	52
11) **Legge 109/2015** di conversione del D.L. 65/2015 Art. 6, c. 2. Riduzione delle commissioni corrisposte agli istituti di credito e a Poste Italiane Spa per i servizi di pagamento delle prestazioni pensionistiche	-	-	-	1	6,1	11,3
12) **Legge 208/2015** (Legge di stabilità 2016) art,1. comma 608. Adozione di ulteriori interventi di razionalizzazione per la riduzione delle proprie spese correnti diverse da quelle per le prestazioni previdenziali e assistenziali, in modo da conseguire risparmi aggiuntivi anche attraverso gli obblighi di approvvigionamento in Consip previsti dai commi da 494 a 510.	-	-	-	-	40,8	40,8
TOTALI ANNUALI	**241,3**	**536,1**	**621,5**	**693,9**	**735,5**	**740,7**
TOTALE CUMULATO ANNI 2012-2017 *(milioni di euro)*			**3.569**			

APPENDICE 4

LE PRESTAZIONI PENSIONISTICHE

4.1 App.	Numero di pensionati e importo lordo del reddito pensionistico per sesso al 31.12.2017	289
4.2 App.	Numero di pensionati Inps e importo lordo medio mensile del reddito pensionistico per area geografica e sesso al 31.12.2017	290
4.3 App.	Numero di pensionati Inps e importo lordo medio mensile del reddito pensionistico per classe di età e sesso al 31.12.2017	291
4.4 App.	Numero di pensionati Inps e importo lordo complessivo annuo del reddito pensionistico per classe di importo mensile e sesso al 31.12.2017	292
4.5 App.	Numero di pensionati Inps e importo medio mensile del reddito pensionistico per tipo di pensionato (in base alla categoria della pensione) e sesso al 31.12.2017	293
4.6 App.	Reddito pensionistico lordo annuo dei pensionati Inps: valore dei decili e coefficiente del Gini per regione e area geografica. Anno 2017	294
4.7 App.	Numero di prestazioni Inps e importo lordo medio mensile per gestione vigenti al 31.12.2016 e al 31.12.2017	296
4.8 App.	Numero di prestazioni Inps e importo lordo medio mensile per categoria vigenti al 31.12.2017	297
4.9 App.	Numero di prestazioni Previdenziali Inps e importo lordo medio mensile per gestione vigenti al 31.12.2017	298
4.10 App.	Numero di prestazioni Previdenziali Inps e importo lordo medio mensile per gestione e categoria vigenti al 31.12.2017	299
4.11 App.	Numero di prestazioni Assistenziali Inps per tipo di prestazione vigenti al 31.12.2017	300
4.12 App.	Numero di prestazioni Inps e importo lordo medio mensile per categoria liquidate nel 2017	301
4.13 App.	Numero di prestazioni Previdenziali Inps e importo lordo medio mensile per gestione liquidate nel 2017	302
4.14 App.	Numero di prestazioni Assistenziali Inps per tipo di prestazione liquidate nel 2017	303
4.15a App.	Numero di pensioni di vecchiaia, anzianità/anticipate e prepensionamenti Fondo Pensioni Lavoratori Dipendenti per anno di decorrenza, gestioni e sesso vigenti al 31.12.2017	304
4.15b App.	Numero di pensioni di vecchiaia, anzianità/anticipate delle Gestioni Lavoratori Autonomi per anno di decorrenza, gestioni e sesso vigenti al 31.12.2017	306
4.16 App.	Numero di pensionati Inps beneficiari di assegno al nucleo familiare e importo medio mensile per categoria, area geografica e sesso al 31.12.2017	308

4 LE PRESTAZIONI PENSIONISTICHE

I percettori

Tavola 4.1 App.

NUMERO DI PENSIONATI E IMPORTO LORDO DEL REDDITO PENSIONISTICO[1] (*complessivo annuo e medio mensile*) PER SESSO AL 31.12.2017*

SESSO	NUMERO PENSIONATI		IMPORTO LORDO DEL REDDITO PENSIONISTICO		
	Valore assoluto	%	Complessivo annuo[2] (*milioni di euro*)	%	Medio mensile[3] (*euro*)
Pensionati complessivi[4]					
Maschi	7.625.205	48%	160.189	56%	1.750,65
Femmine	8.421.354	52%	127.122	44%	1.257,93
Totale	**16.046.559**	**100%**	**287.311**	**100%**	**1.492,07**
Di cui pensionati Inps[5]					
Maschi	7.250.662	47%	155.588	55%	1.788,21
Femmine	8.227.010	53%	125.500	45%	1.271,22
Totale	**15.477.672**	**100%**	**281.088**	**100%**	**1.513,41**

* Dati provvisori

1 1 Non comprende gli assegni di cura erogati dalla Provincia Autonoma di Bolzano, le pensioni erogate dagli organi costituzionali dello Stato (Parlamento, Presidenza della Repubblica, ecc.), gli assegni al nucleo familiare. Comprende tutti gli altri redditi pensionistici del pensionato, inclusi l'importo aggiuntivo e la quattordicesima, le prestazioni di tipo complementare e integrativo, quelle assistenziali e le rendite di tipo indennitario.
2 L'importo complessivo annuo è dato dal prodotto tra l'importo mensile della prestazione pagata al 31 dicembre e il numero di mensilità annue per cui è prevista l'erogazione della prestazione (13 per le pensioni e 12 per le indennità di accompagnamento).
3 Calcolato dividendo l'importo complessivo annuo del reddito pensionistico per 12.
4 Comprendono, oltre ai pensionati INPS, anche quelli delle casse professionali o di enti minori, i pensionati di guerra e i beneficiari di rendite INAIL..
5 Comprende le gestioni dei dipendenti pubblici e dei dipendenti dello spettacolo e sport professionistici.

Tavola 4.2 App.

NUMERO DI PENSIONATI INPS[1] E IMPORTO LORDO MEDIO MENSILE DEL REDDITO PENSIONISTICO[2] PER AREA GEOGRAFICA E SESSO AL 31.12.2017* (*importi in euro*)

AREA GEOGRAFICA	MASCHI			FEMMINE			MASCHI E FEMMINE		
	Numero pensionati	%	Importo lordo medio mensile[3] del reddito pensionistico	Numero pensionati	%	Importo lordo medio mensile[3] del reddito pensionistico	Numero pensionati	%	Importo lordo medio mensile[3] del reddito pensionistico
Nord	3.381.052	46,6%	1.954,22	3.915.303	47,6%	1.346,81	7.296.355	47,1%	1.628,27
Centro	1.407.045	19,4%	1.957,13	1.611.805	19,6%	1.363,34	3.018.850	19,5%	1.640,10
Mezzogiorno	2.283.463	31,5%	1.550,38	2.507.482	30,5%	1.170,27	4.790.945	31,0%	1.351,44
Estero	179.099	2,5%	359,44	192.414	2,3%	277,04	371.513	2,4%	316,76
Non ripartibili	3	0,0%	1.237,63	6	0,0%	671,41	9	0,0%	860,15
Totale	**7.250.662**	**100%**	**1.788,21**	**8.227.010**	**100%**	**1.271,22**	**15.477.672**	**100%**	**1.513,41**

* Dati provvisori

1 Comprende le gestioni dei dipendenti pubblici e dei dipendenti dello spettacolo e sport professionistici.
2 1 Non comprende gli assegni di cura erogati dalla Provincia Autonoma di Bolzano, le pensioni erogate dagli organi costituzionali dello Stato (Parlamento, Presidenza della Repubblica, ecc.), gli assegni al nucleo familiare. Comprende tutti gli altri redditi pensionistici del pensionato, inclusi l'importo aggiuntivo e la quattordicesima, le prestazioni di tipo complementare e integrativo, quelle assistenziali e le rendite di tipo indennitario.
3 Calcolato dividendo l'importo complessivo annuo del reddito pensionistico per 12.

NUMERO DI PENSIONATI INPS[1] E IMPORTO LORDO MEDIO MENSILE DEL REDDITO PENSIONISTICO[2] PER CLASSE DI ETÀ E SESSO AL 31.12.2017* (*importi in euro*)

CLASSE DI ETÀ	MASCHI			FEMMINE			MASCHI E FEMMINE			
	Numero pensionati	%	Importo lordo medio mensile[3] del reddito pensionistico	Numero pensionati	%	Importo lordo medio mensile[3] del reddito pensionistico	Numero pensionati	%	Importo lordo medio mensile[3] del reddito pensionistico	Rapporto di femminilità (F/M)
Fino a 19 anni	158.023	2,2%	390,37	96.756	1,2%	394,07	254.779	1,6%	391,78	0,61
da 20 a 39 anni	115.559	1,6%	604,13	93.594	1,1%	586,64	209.153	1,4%	596,31	0,81
da 40 a 59 anni	510.366	7,0%	1.189,47	577.811	7,0%	800,50	1.088.177	7,0%	982,93	1,13
da 60 a 64 anni	695.113	9,6%	2.039,68	663.036	8,1%	1.433,57	1.358.149	8,8%	1.743,78	0,95
da 65 a 69 anni	1.468.677	20,3%	2.039,19	1.372.169	16,7%	1.362,54	2.840.846	18,4%	1.712,36	0,93
da 70 a 79 anni	2.695.766	37,2%	1.885,38	2.762.914	33,6%	1.253,36	5.458.680	35,3%	1.565,48	1,02
80 anni e oltre	1.607.152	22,2%	1.699,82	2.660.699	32,3%	1.360,42	4.267.851	27,6%	1.488,23	1,66
Non ripartibili	4	0,0%	695,09	29	0,0%	910,54	33	0,0%	884,43	7,25
Totale	**7.250.660**	**100%**	**1.788,21**	**8.227.008**	**100%**	**1.271,22**	**15.477.668**	**100%**	**1.513,41**	**1,13**

* Dati provvisori

1 Comprende le gestioni dei dipendenti pubblici e dei dipendenti dello spettacolo e sport professionistici.
2 1 Non comprende gli assegni di cura erogati dalla Provincia Autonoma di Bolzano, le pensioni erogate dagli organi costituzionali dello Stato (Parlamento, Presidenza della Repubblica, ecc.), gli assegni al nucleo familiare. Comprende tutti gli altri redditi pensionistici del pensionato, inclusi l'importo aggiuntivo e la quattordicesima, le prestazioni di tipo complementare e integrativo, quelle assistenziali e le rendite di tipo indennitario.
3 Calcolato dividendo l'importo complessivo annuo del reddito pensionistico per 12.

Tavola 4.4 App.

NUMERO DI PENSIONATI INPS[1] E IMPORTO LORDO COMPLESSIVO ANNUO DEL REDDITO PENSIONISTICO[2] PER CLASSE DI IMPORTO E SESSO AL 31.12.2017* (*importi medi in euro; importi complessivi in migliaia di euro*)

CLASSE DI IMPORTO MENSILE[3]	MASCHI				FEMMINE				MASCHI E FEMMINE				
	Numero pensionati	%	Importo lordo annuo del reddito pensionistico		Numero pensionati	%	Importo lordo annuo del reddito pensionistico		Numero pensionati	%	Importo lordo annuo del reddito pensionistico		Rapporto di Femminilità (F/M)
			Medio	Complessivo			Medio	Complessivo			Medio	Complessivo	
Fino a 499,99	653.364	9,0%	3.257,57	2.128,38	1.013.720	12,3%	3.621,35	3.671,04	1.667.084	10,8%	3.478,78	5.799,42	1,55
500,00-999,99	1.208.642	16,7%	9.045,26	10.932,48	2.672.742	32,5%	8.602,57	22.992,46	3.881.384	25,1%	8.740,42	33.924,94	2,21
1.000,00-1.499,99	1.465.000	20,2%	15.027,08	22.014,67	1.992.974	24,2%	14.932,15	29.759,38	3.457.974	22,3%	14.972,37	51.774,06	1,36
1.500,00-1999,99	1.569.075	21,6%	20.749,32	32.557,25	1.236.936	15,0%	20.642,64	25.533,63	2.806.011	18,1%	20.702,30	58.090,88	0,79
2.000,00-2.499,99	981.797	13,5%	26.715,12	26.228,83	694.615	8,4%	26.708,16	18.551,89	1.676.412	10,8%	26.712,24	44.780,72	0,71
2.500,00-2.999,99	561.813	7,7%	32.694,73	18.368,33	313.237	3,8%	32.540,97	10.193,04	875.050	5,7%	32.639,69	28.561,36	0,56
3.000,00 e oltre	810.971	11,2%	53.464,89	43.358,48	302.786	3,7%	48.874,65	14.798,56	1.113.757	7,2%	52.216,99	58.157,04	0,37
Totale	**7.250.662**	**100%**	**21.458,51**	**155.588,41**	**8.227.010**	**100%**	**15.254,63**	**125.499,99**	**15.477.672**	**100%**	**18160,90**	**281088,41**	**1,13**

* Dati provvisori

1 Comprende le gestioni dei dipendenti pubblici e dei dipendenti dello spettacolo e sport professionistici.
2 1 Non comprende gli assegni di cura erogati dalla Provincia Autonoma di Bolzano, le pensioni erogate dagli organi costituzionali dello Stato (Parlamento, Presidenza della Repubblica, ecc.), gli assegni al nucleo familiare. Comprende tutti gli altri redditi pensionistici del pensionato, inclusi l'importo aggiuntivo e la quattordicesima, le prestazioni di tipo complementare e integrativo, quelle assistenziali e le rendite di tipo indennitario.
3 Riferite all'importo del reddito pensionistico mensile dei pensionati, calcolato dividendo l'importo annuo per 12

NUMERO DI PENSIONATI INPS[1] E IMPORTO MEDIO MENSILE DEL REDDITO PENSIONISTICO[2] PER TIPO DI PENSIONATO (*in base alla categoria di pensione*) E SESSO AL 31.12.2017* (*importi in euro*)

TIPO DI PENSIONATO (categoria di pensione)	MASCHI			FEMMINE			MASCHI E FEMMINE		
	Numero pensionati	%	Importo lordo medio mensile[3] del reddito pensionistico	Numero pensionati	%	Importo lordo medio mensile[3] del reddito pensionistico	Numero pensionati	%	Importo lordo medio mensile[3] del reddito pensionistico
Beneficiari di:									
Solo vecchiaia/anticipata	5.122.787	70,7%	1.971,97	3.094.331	37,6%	1.275,21	8.217.118	53,1%	1.709,59
Solo invalidità	412.016	5,7%	1.380,85	206.640	2,5%	979,53	618.656	4,0%	1.246,80
Solo superstiti	72.504	1,0%	833,30	1.332.911	16,2%	986,72	1.405.415	9,1%	978,80
Solo assistenziali	705.115	9,7%	552,02	970.411	11,8%	538,73	1.675.526	10,8%	544,33
Almeno una pensione IVS[4]	356.954	4,9%	2.191,41	1.592.045	19,4%	1.714,90	1.948.999	12,6%	1.802,17
Almeno una IVS + Assistenziali	581.286	8,0%	1.828,50	1.030.672	12,5%	1.689,95	1.611.958	10,4%	1.739,91
Totale	**7.250.662**	**100%**	**1.788,21**	**8.227.010**	**100%**	**1.271,22**	**15.477.672**	**100%**	**1.513,41**

* Dati provvisori

1 Comprende le gestioni dei dipendenti pubblici e dei dipendenti dello spettacolo e sport professionistici.
2 1 Non comprende gli assegni di cura erogati dalla Provincia Autonoma di Bolzano, le pensioni erogate dagli organi costituzionali dello Stato (Parlamento, Presidenza della Repubblica, ecc.), gli assegni al nucleo familiare. Comprende tutti gli altri redditi pensionistici del pensionato, inclusi l'importo aggiuntivo e la quattordicesima, le prestazioni di tipo complementare e integrativo, quelle assistenziali e le rendite di tipo indennitario.
3 Calcolato dividendo l'importo complessivo annuo del reddito pensionistico per 12.
4 Invalidità, Vecchiaia, Superstiti.

Le prestazioni

- Previdenziali
- Assistenziali

Tavola 4.6 App.

REDDITO PENSIONISTICO[1] LORDO ANNUO DEI PENSIONATI INPS[2]: VALORE DEI DECILI E COEFFICIENTE DEL GINI PER REGIONE E AREA GEOGRAFICA (*in euro*). ANNO 2017*

REGIONE AREA GEOGRAFICA	REDDITO PENSIONISTICO ANNUO - IMPORTI DEI DECILI									
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	COEFF. GINI %
Piemonte	7.070,6	9.403,7	12.544,1	15.018,1	17.531,4	19.611,8	22.532,1	26.316,4	32.744,9	32,4
Valle d'Aosta	7.198,7	10.464,6	13.468,3	16.105,6	18.774,9	20.949,6	24.082,0	28.234,2	34.764,5	31,2
Lombardia	7.070,6	9.464,9	12.891,9	15.375,6	17.911,2	20.070,6	23.140,5	27.099,8	34.167,5	33,2
Liguria	7.116,5	9.158,0	12.164,7	14.766,8	17.489,2	19.923,0	23.312,4	27.646,8	34.405,4	33,1
Trentino-Alto A.	7.070,6	8.797,3	11.604,3	14.117,8	16.352,3	18.820,4	21.278,3	25.125,1	31.384,7	32,6
Veneto	7.070,6	9.518,5	12.691,6	15.092,7	17.584,6	19.845,4	22.916,4	26.938,0	33.816,6	33,0
Friuli-Venezia G.	6.702,6	8.579,3	11.800,6	14.764,5	17.708,2	20.427,3	23.953,2	28.079,9	34.992,0	34,7
Emilia-Romagna	7.070,6	9.907,6	12.768,2	14.959,0	17.359,7	19.573,5	22.491,3	26.285,1	32.806,9	32,0
Toscana	7.043,7	8.864,9	12.056,6	14.523,8	16.942,5	19.573,1	22.164,2	26.122,3	32.751,2	33,2
Umbria	6.653,7	8.688,3	11.688,3	14.120,0	16.534,1	19.147,7	21.822,8	25.758,6	31.808,0	33,5
Marche	6.961,6	8.581,3	11.064,2	13.442,3	15.450,4	17.810,5	20.408,6	24.261,3	30.437,0	32,8
Lazio	5.982,2	8.250,8	10.465,7	13.735,4	16.928,6	20.112,7	24.448,6	29.743,6	38.846,0	39,8
Abruzzo	5.824,9	7.334,5	9.584,9	11.772,0	14.261,4	16.960,4	19.643,1	24.000,1	30.559,4	35,7
Molise	5.824,9	7.179,6	8.653,6	10.845,4	13.040,3	15.427,6	18.385,6	22.480,5	29.381,4	36,4

(segue)

(segue)

REGIONE AREA GEOGRAFICA	REDDITO PENSIONISTICO ANNUO - IMPORTI DEI DECILI									
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	COEFF. GINI %
Campania	3.906,4	6.944,6	8.298,3	10.291,8	13.126,0	15.785,2	19.351,3	23.660,4	30.670,5	38,3
Puglia	4.743,7	7.127,4	8.968,4	11.394,1	13.553,4	16.434,5	19.573,5	23.785,7	30.034,2	36,3
Basilicata	5.704,8	7.210,3	8.688,3	10.859,0	13.166,9	15.422,3	18.389,4	22.268,9	28.645,5	35,3
Calabria	4.554,2	7.070,6	8.579,3	10.663,6	13.146,7	15.566,2	18.701,7	22.766,1	29.125,7	36,5
Sicilia	4.437,8	6.961,6	8.472,4	10.302,3	12.694,2	14.995,6	18.641,8	23.111,3	30.355,5	38,1
Sardegna	5.642,3	7.507,6	9.772,2	12.054,1	14.743,3	17.430,8	20.430,7	24.799,1	31.062,9	35,8
Italia	**6.206,6**	**8.298,3**	**10.775,4**	**13.468,6**	**16.029,5**	**18.833,2**	**21.657,1**	**25.875,2**	**32.667,4**	**35,2**
Nord	7.070,6	9.317,9	12.472,3	14.920,7	17.429,2	19.642,1	22.658,4	26.569,8	33.287,7	32,9
Centro	6.524,6	8.489,9	11.175,2	14.011,5	16.646,2	19.573,1	22.706,3	27.259,7	35.015,9	36,5
Mezzogiorno	4.743,7	7.070,6	8.579,3	10.859,4	13.326,8	16.011,1	19.399,0	23.564,7	30.260,4	37,2

* Dati provvisori

1 1 Non comprende gli assegni di cura erogati dalla Provincia Autonoma di Bolzano, le pensioni erogate dagli organi costituzionali dello Stato (Parlamento, Presidenza della Repubblica, ecc.), gli assegni al nucleo familiare. Comprende tutti gli altri redditi pensionistici del pensionato, inclusi l'importo aggiuntivo e la quattordicesima, le prestazioni di tipo complementare e integrativo, quelle assistenziali e le rendite di tipo indennitario.
2 Comprende le gestioni dei dipendenti pubblici e dei dipendenti dello spettacolo e sport professionistici.

Tavola 4.7 App.

NUMERO DI PRESTAZIONI INPS[1] E IMPORTO LORDO MEDIO MENSILE PER GESTIONE VIGENTI AL 31.12.2016 E AL 31.12.2017 (*importi in euro*)

GESTIONE	NUMERO PENSIONI			IMPORTO LORDO MEDIO MENSILE		
	2016	2017	Variazioni % 2017/2016	2016	2017	Variazioni % 2017/2016
Prestazioni previdenziali	**17.018.670**	**16.904.561**	**-0,7%**	**1.109,30**	**1.127,98**	**1,7%**
Fondo Pensioni Lavoratori dipendenti *(comprese le gestioni a contabilità separata)*	8.763.960	8.614.334	-1,7%	1.064,14	1.084,30	1,9%
Gestione Dipendenti Pubblici	2.847.198	2.867.382	0,7%	1.828,93	1.852,35	1,3%
Gestioni Lavoratori Autonomi e Parasubordinati	4.916.756	4.921.639	0,1%	731,68	741,70	1,4%
Altri fondi[2]	490.756	501.206	2,1%	1.523,97	1.527,77	0,2%
Prestazioni assistenziali	**3.915.126**	**3.907.487**	**-0,2%**	**421,68**	**429,32**	**1,8%**
Pensioni/Assegni sociali	854.636	861.811	0,8%	424,63	428,98	1,0%
Prestazioni di invalidità civile	3.060.490	3.045.676	-0,5%	420,86	429,42	2,0%
Totale	**20.933.796**	**20.812.048**	**-0,6%**	**980,70**	**996,81**	**1,6%**

1 Comprende le gestioni dei dipendenti pubblici e dei dipendenti dello spettacolo e sport professionistici.
2 FF.SS., Ex Ipost, Ex Enpals, Volo, Dazieri, Clero, Gas, Esattoriali, Minatori, Casalinghe, Facoltative, Totalizzazione; nel 2017 sono stati aggiunti Spedizionieri doganali e Pensioni in regime di Cumulo.

NUMERO DI PRESTAZIONI INPS[1] E IMPORTO LORDO MEDIO MENSILE PER CATEGORIA VIGENTI AL 31.12.2017 (*importi in euro*)

CATEGORIA	MASCHI			FEMMINE			MASCHI E FEMMINE		
	Numero pensioni	%	Importo lordo medio mensile	Numero pensioni	%	Importo lordo medio mensile	Numero pensioni	%	Importo lordo medio mensile
Prestazioni previdenziali	**7.354.833**	**82,6%**	**1.476,23**	**9.549.728**	**80,2%**	**859,76**	**16.904.561**	**81,2%**	**1.127,98**
Anzianità/ Anticipata	4.144.145	46,5%	1.863,64	1.835.871	15,4%	1.517,27	5.980.016	28,7%	1.757,31
Vecchiaia[2]	2.048.553	23,0%	1.075,76	3.333.219	28,0%	687,69	5.381.772	25,9%	835,41
Invalidità	618.097	6,9%	1.091,64	558.769	4,7%	704,41	1.176.866	5,7%	907,79
Superstite	544.038	6,1%	470,14	3.821.869	32,1%	716,71	4.365.907	21,0%	685,98
Prestazioni assistenziali	**1.548.040**	**17,4%**	**417,65**	**2.359.447**	**19,8%**	**436,98**	**3.907.487**	**18,8%**	**429,32**
Pensioni e Assegni sociali	318.595	3,6%	435,39	543.216	4,6%	425,22	861.811	4,1%	428,98
Prestazioni agli invalidi civili	1.229.445	13,8%	413,05	1.816.231	15,2%	440,50	3.045.676	14,6%	429,42
Totale	**8.902.873**	**100%**	**1.292,17**	**11.909.175**	**100%**	**776,00**	**20.812.048**	**100%**	**996,81**

1 Comprende le gestioni dei dipendenti pubblici e dei dipendenti dello spettacolo e sport professionistici.
2 Compresi i prepensionamenti.

Tavola 4.9 App.

NUMERO DI PRESTAZIONI PREVIDENZIALI INPS E IMPORTO LORDO MEDIO MENSILE PER GESTIONE VIGENTI AL 31.12.2017 (*importi in euro*)

GESTIONE	MASCHI			FEMMINE			MASCHI E FEMMINE		
	Numero pensioni	%	Importo lordo medio mensile	Numero pensioni	%	Importo lordo medio mensile	Numero pensioni	%	Importo lordo medio mensile
Fondo Pensioni Lavoratori dipendenti *(comprese le gestioni a contabilità separata)*	3.563.154	48,4%	1.531,72	5.051.180	52,9%	768,68	8.614.334	51,0%	1.084,30
Coltivatori diretti Coloni e Mezzadri	506.213	6,9%	817,89	935.009	9,8%	507,85	1.441.222	8,5%	616,75
Artigiani	926.296	12,6%	1.133,72	749.316	7,8%	622,84	1.675.612	9,9%	905,26
Commercianti	590.282	8,0%	1.113,31	801.539	8,4%	638,73	1.391.821	8,2%	840,00
Gestione separata lavoratori parasubordinati	292.616	4,0%	205,56	120.368	1,3%	127,58	412.984	2,4%	182,83
Gestione Dipendenti Pubblici di cui:	1.179.089	16,0%	2.277,60	1.688.293	17,7%	1.555,36	2.867.382	17,0%	1.852,35
Cassa Pensioni Dipendenti Enti Locali	*447.853*	*6,1%*	*1.841,94*	*634.411*	*6,6%*	*1.310,96*	*1.082.264*	*6,4%*	*1.530,69*
Cassa Pensioni Insegnanti	*1.013*	*0,0%*	*941,88*	*14.710*	*0,2%*	*1.431,92*	*15.723*	*0,1%*	*1.400,34*
Cassa Pensioni Sanitari	*44.144*	*0,6%*	*5.339,72*	*30.672*	*0,3%*	*3.099,03*	*74.816*	*0,4%*	*4.421,12*
Cassa Pensioni Ufficiali Giudiziari	*1.222*	*0,0%*	*1.884,67*	*1.763*	*0,0%*	*1.291,73*	*2.985*	*0,0%*	*1.534,47*
Cassa Trattamenti Pensionistici Statali	*684.857*	*9,3%*	*2.367,79*	*1.006.737*	*10,5%*	*1.664,60*	*1.691.594*	*10,0%*	*1.949,29*
Altri fondi[1]	297.183	4,0%	1.792,51	204.023	2,1%	1.142,16	501.206	3,0%	1.527,77
Totale	**7.354.833**	**100%**	**1.476,23**	**9.549.728**	**100%**	**859,77**	**16.904.561**	**100%**	**1.127,98**

1 FF.SS., Ex Ipost, Ex Enpals, Volo, Dazieri, Clero, Gas, Esattoriali, Minatori, Casalinghe, Facoltative, Totalizzazione; nel 2017 sono stati aggiunti Spedizionieri doganali e Pensioni in regime di Cumulo.

NUMERO DI PRESTAZIONI PREVIDENZIALI INPS E IMPORTO LORDO MEDIO MENSILE PER GESTIONE E CATEGORIA VIGENTI AL 31.12.2017 (*importi in euro*)

GESTIONE	MASCHI			FEMMINE			MASCHI E FEMMINE		
	Numero pensioni	%	Importo lordo medio mensile	Numero pensioni	%	Importo lordo medio mensile	Numero pensioni	%	Importo lordo medio mensile
Fondo Pensioni Lavoratori dipendenti (comprese le gestioni a contabilità separata)									
Dirette	3.270.122	91,8%	1.629,92	2.823.463	55,9%	824,56	6.093.585	70,7%	1.256,76
Superstiti	293.032	8,2%	435,85	2.227.717	44,1%	697,85	2.520.749	29,3%	667,39
Totale	**3.563.154**	**100%**	**1.531,72**	**5.051.180**	**100%**	**768,68**	**8.614.334**	**100%**	**1.084,30**
Gestione Dipendenti Pubblici									
Dirette	1.086.464	92,1%	2.409,09	1.153.339	68,3%	1.737,49	2.239.803	78,1%	2.063,26
Superstiti	92.625	7,9%	735,30	534.954	31,7%	1.162,69	627.579	21,9%	1.099,61
Totale	**1.179.089**	**100%**	**2.277,60**	**1.688.293**	**100%**	**1.555,36**	**2.867.382**	**100%**	**1.852,35**
Gestioni Lavoratori Autonomi e Parasubordinati									
Dirette	2.165.067	93,5%	982,42	1.666.146	63,9%	615,25	3.831.213	77,8%	822,75
Superstiti	150.340	6,5%	362,46	940.086	36,1%	472,05	1.090.426	22,2%	456,94
Totale	**2.315.407**	**100%**	**942,17**	**2.606.232**	**100%**	**563,60**	**4.921.639**	**100%**	**741,70**
Altri fondi[1]									
Dirette	289.142	97,3%	1.823,48	84.911	41,6%	1.345,22	374.053	74,6%	1.714,91
Superstiti	8.041	2,7%	678,87	119.112	58,4%	997,40	127.153	25,4%	977,26
Totale	**297.183**	**100%**	**1.792,51**	**204.023**	**100%**	**1.142,16**	**501.206**	**100%**	**1.527,77**
TOTALE									
Dirette	6.810.795	92,6%	1.556,60	5.727.859	60,0%	955,22	12.538.654	74,2%	1.281,88
Superstiti	544.038	7,4%	470,14	3.821.869	40,0%	716,71	4.365.907	25,8%	685,98
TOTALE GENERALE	**7.354.833**	**100%**	**1.476,23**	**9.549.728**	**100%**	**859,77**	**16.904.561**	**100%**	**1.127,98**

1 FF.SS., Ex Ipost, Ex Enpals, Volo, Dazieri, Clero, Gas, Esattoriali, Minatori, Casalinghe, Facoltative, Totalizzazione; nel 2017 sono stati aggiunti Spedizionieri doganali e Pensioni in regime di Cumulo.

Tavola 4.11 App.

NUMERO DI PRESTAZIONI ASSISTENZIALI INPS PER TIPO DI PRESTAZIONE VIGENTI AL 31.12.2017

GESTIONE	MASCHI		FEMMINE		MASCHI E FEMMINE	
	Numero prestazioni	%	Numero prestazioni	%	Numero prestazioni	%
Pensioni/Assegni sociali	**318.595**	**20,6%**	**543.216**	**23,0%**	**861.811**	**22,1%**
Prestazioni di invalidità civile	**1.229.445**	**79,4%**	**1.816.231**	**77,0%**	**3.045.676**	**77,9%**
Pensione ciechi assoluti	12.127	0,8%	20.080	0,9%	32.207	0,8%
Pensione ciechi parziali	14.584	0,9%	34.799	1,5%	49.383	1,3%
Indennità ventesimisti	24.232	1,6%	45.851	1,9%	70.083	1,8%
Indennità di accompagnamento ai ciechi	23.575	1,5%	28.822	1,2%	52.397	1,3%
Pensione ai sordomuti	6.775	0,4%	8.481	0,4%	15.256	0,4%
Indennità comunicazione	22.223	1,4%	21.455	0,9%	43.678	1,1%
Pensione inabilità	247.650	16,0%	239.127	10,1%	486.777	12,5%
Indennità di accompagnamento agli invalidi totali	625.715	40,4%	1.159.727	49,2%	1.785.442	45,7%
Assegno di assistenza	154.050	10,0%	194.616	8,2%	348.666	8,9%
Indennità di frequenza minori	97.541	6,3%	58.366	2,5%	155.907	4,0%
Indennità di accompagnamento agli invalidi parziali	973	0,1%	4.907	0,2%	5.880	0,2%
Totale	**1.548.040**	**100%**	**2.359.447**	**100%**	**3.907.487**	**100%**

NUMERO DI PRESTAZIONI INPS[1] E IMPORTO LORDO MEDIO MENSILE PER CATEGORIA LIQUIDATE NEL 2017 (*importi in euro*)

CATEGORIA	MASCHI			FEMMINE			MASCHI E FEMMINE		
	Numero pensioni	%	Importo lordo medio mensile	Numero pensioni	%	Importo lordo medio mensile	Numero pensioni	%	Importo lordo medio mensile
Prestazioni previdenziali	**340.422**	**58,7%**	**1.478,52**	**346.065**	**52,4%**	**1.039,56**	**686.487**	**55,4%**	**1.257,23**
Anzianità/Anticipata	143.439	24,7%	2.336,98	81.472	12,3%	1.869,78	224.911	18,1%	2.167,74
Vecchiaia[2]	106.519	18,4%	972,21	45.754	6,9%	834,28	152.273	12,3%	930,76
Invalidità	42.805	7,4%	978,39	21.339	3,2%	732,38	64.144	5,2%	896,55
Superstite	47.659	8,2%	475,66	197.500	29,9%	777,82	245.159	19,8%	719,08
Prestazioni assistenziali	**239.151**	**41,3%**	**441,56**	**313.954**	**47,6%**	**450,14**	**553.105**	**44,6%**	**446,42**
Pensioni e Assegni sociali	25.218	4,4%	435,43	20.710	3,1%	371,48	45.928	3,7%	406,59
Prestazioni agli invalidi civili	213.933	36,9%	442,28	293.244	44,4%	455,69	507.177	40,9%	450,03
Totale	**579.573**	**100%**	**1.050,64**	**660.019**	**100%**	**759,18**	**1.239.592**	**100%**	**895,45**

1 Comprende le gestioni dei dipendenti pubblici e dei dipendendti dello spettacolo e sport professionistic.
2 Compresi i prepensionamenti.

Tavola 4.13 App.

NUMERO DI PRESTAZIONI PREVIDENZIALI INPS E IMPORTO LORDO MEDIO MENSILE PER GESTIONE LIQUIDATE NEL 2017 (*importi in euro*)

GESTIONE	MASCHI			FEMMINE			MASCHI E FEMMINE		
	Numero pensioni	%	Importo lordo medio mensile	Numero pensioni	%	Importo lordo medio mensile	Numero pensioni	%	Importo lordo medio mensile
Fondo Pensioni Lavoratori dipendenti *(comprese le gestioni a contabilità separata)*	151.490	44,5%	1.563,48	170.582	49,3%	935,55	322.072	46,9%	1.230,91
Coltivatori diretti Coloni e Mezzadri	16.367	4,8%	746,55	20.029	5,8%	558,26	36.396	5,3%	642,93
Artigiani	46.472	13,7%	1.187,58	32.131	9,3%	697,46	78.603	11,5%	987,23
Commercianti	35.051	10,3%	1.151,07	28.079	8,1%	739,35	63.130	9,2%	967,94
Gestione separata lavoratori parasubordinati	26.604	7,8%	266,22	10.706	3,1%	139,58	37.310	5,4%	229,88
Gestione Dipendenti Pubblici di cui:	51.208	15,0%	2.469,70	73.256	21,2%	1.789,62	124.464	18,1%	2.069,42
Cassa Pensioni Dipendenti Enti Locali	*19.735*	*5,8%*	*1.906,76*	*29.795*	*8,6%*	*1.587,31*	*49.530*	*7,2%*	*1.714,59*
Cassa Pensioni Insegnanti	*85*	*0,0%*	*691,81*	*470*	*0,1%*	*1.855,66*	*555*	*0,1%*	*1.677,41*
Cassa Pensioni Sanitari	*3.015*	*0,9%*	*5.712,28*	*2.259*	*0,7%*	*3.840,92*	*5.274*	*0,8%*	*4.910,73*
Cassa Pensioni Ufficiali Giudiziari	*55*	*0,0%*	*1.911,47*	*93*	*0,0%*	*1.444,21*	*148*	*0,0%*	*1.617,85*
Cassa Trattamenti Pensionistici Statali	*28.318*	*8,3%*	*2.523,21*	*40.639*	*11,7%*	*1.823,94*	*68.957*	*10,0%*	*2.111,10*
Altri fondi[1]	13.230	3,9%	1.902,04	11.282	3,3%	1.171,72	24.512	3,6%	1.565,90
Totale	**340.422**	**100%**	**1.478,52**	**346.065**	**100%**	**1.039,56**	**686.487**	**100%**	**1.257,24**

1 FF.SS., Ex Ipost, Ex Enpals, Volo, Dazieri, Clero, Gas, Esattoriali, Minatori, Casalinghe, Facoltative, Totalizzazione; nel 2017 sono stati aggiunti Spedizionieri doganali e Pensioni in regime di Cumulo.

NUMERO DI PRESTAZIONI ASSISTENZIALI INPS PER TIPO DI PRESTAZIONE LIQUIDATE NEL 2017

GESTIONE	MASCHI		FEMMINE		MASCHI E FEMMINE	
	Numero prestazioni	%	Numero prestazioni	%	Numero prestazioni	%
Pensioni/Assegni sociali	**25.218**	**10,5%**	**20.710**	**6,6%**	**45.928**	**8,3%**
Prestazioni di invalidità civile	**213.933**	**89,5%**	**293.244**	**93,4%**	**507.177**	**91,7%**
Pensione ciechi assoluti	*699*	*0,3%*	*1.157*	*0,4%*	*1.856*	*0,3%*
Pensione ciechi parziali	*2.023*	*0,8%*	*3.872*	*1,2%*	*5.895*	*1,1%*
Indennità ventesimisti	*3.292*	*1,4%*	*5.135*	*1,6%*	*8.427*	*1,5%*
Indennità di accompagnamento ai ciechi	*1.185*	*0,5%*	*1.507*	*0,5%*	*2.692*	*0,5%*
Pensione ai sordomuti	*139*	*0,1%*	*183*	*0,1%*	*322*	*0,1%*
Indennità comunicazione	*416*	*0,2%*	*484*	*0,2%*	*900*	*0,2%*
Pensione inabilità	*23.744*	*9,9%*	*31.151*	*9,9%*	*54.895*	*9,9%*
Indennità di accompagnamento agli invalidi totali	*143.934*	*60,2%*	*215.350*	*68,6%*	*359.284*	*65,0%*
Assegno di assistenza	*20.093*	*8,4%*	*23.817*	*7,6%*	*43.910*	*7,9%*
Indennità di frequenza minori	*18.406*	*7,7%*	*10.586*	*3,4%*	*28.992*	*5,2%*
Indennità di accompagnamento agli invalidi parziali	*2*	*0,0%*	*2*	*0,0%*	*4*	*0,0%*
Totale	**239.151**	**100%**	**313.954**	**100%**	**553.105**	**100%**

Tavola 4.15a App.

NUMERO DI PENSIONI DI VECCHIAIA, ANZIANITÀ/ANTICIPATE E PREPENSIONAMENTI FONDO PENSIONI LAVORATORI DIPENDENTI (*comprese le gestioni a contabilità separata e enti creditizi*)[1] PER ANNO DI DECORRENZA, GESTIONI E SESSO VIGENTI AL 31.12.2017

ANNO DI DECORRENZA	MASCHI			FEMMINE			MASCHI E FEMMINE		
	Numero pensioni	Età alla decorrenza	Importo lordo medio mensile al 31.12.2017	Numero pensioni	Età alla decorrenza	Importo lordo medio mensile al 31.12.2017	Numero pensioni	Età alla decorrenza	Importo lordo medio mensile al 31.12.2017
Fondo pensioni lavoratori dipendenti (comprese le gestioni a contabilità separata e enti creditizi)									
Ante 1990	413.557	57,3	1.298,49	678.688	55,9	649,81	1.092.245	56,4	895,42
1991	85.186	57,7	1.369,60	88.183	56,4	634,28	173.369	57,0	995,58
1992	126.754	56,6	1.529,43	103.125	56,0	713,30	229.879	56,3	1.163,31
1993	60.296	59,0	1.379,32	88.678	56,4	642,23	148.974	57,5	940,56
1994	99.177	57,1	1.828,82	38.790	56,6	1.008,44	137.967	56,9	1.598,17
1995	93.731	56,8	1.679,67	61.876	57,0	756,99	155.607	56,9	1.312,77
1996	100.359	57,4	1.716,04	59.855	57,4	833,95	160.214	57,4	1.386,50
1997	93.257	57,4	1.966,20	33.409	57,4	1.084,60	126.666	57,4	1.733,67
1998	100.708	57,8	1.718,43	68.382	57,9	866,27	169.090	57,8	1.373,81
1999	99.312	58,0	1.789,94	60.422	58,4	902,43	159.734	58,2	1.454,22
2000	75.850	58,3	1.853,18	30.536	58,2	1.081,33	106.386	58,3	1.631,64
2001	106.269	58,8	1.801,97	76.700	59,8	827,15	182.969	59,2	1.393,33
2002	113.396	58,8	1.731,49	81.156	59,8	838,45	194.552	59,2	1.358,96
2003	111.886	59,4	1.761,98	80.457	59,9	872,72	192.343	59,6	1.390,00
2004	124.919	59,2	1.744,89	87.002	59,6	926,47	211.921	59,3	1.408,89

(segue)

(segue)

ANNO DI DECORRENZA	MASCHI			FEMMINE			MASCHI E FEMMINE		
	Numero pensioni	Età alla decorrenza	Importo lordo medio mensile al 31.12.2017	Numero pensioni	Età alla decorrenza	Importo lordo medio mensile al 31.12.2017	Numero pensioni	Età alla decorrenza	Importo lordo medio mensile al 31.12.2017
Fondo pensioni lavoratori dipendenti (comprese le gestioni a contabilità separata e enti creditizi)									
2005	77.264	61,7	1.714,39	64.705	60,8	809,05	141.969	61,3	1.301,76
2006	117.920	59,9	1.809,44	96.301	60,1	933,94	214.221	60,0	1.415,87
2007	91.936	61,4	1.814,01	83.524	60,8	871,19	175.460	61,1	1.365,20
2008	114.202	60,2	2.024,60	71.355	60,3	1.083,17	185.557	60,2	1.662,58
2009	73.977	62,4	1.816,38	81.161	61,4	833,39	155.138	61,9	1.302,12
2010	104.807	61,2	1.874,75	91.794	60,9	995,91	196.601	61,0	1.464,41
2011	87.624	61,0	2.001,31	60.647	60,8	1.117,05	148.271	61,0	1.639,63
2012	85.730	62,3	1.827,46	81.604	61,6	995,15	167.334	62,0	1.421,57
2013	59.270	63,3	1.853,70	42.876	61,5	1.206,25	102.146	62,6	1.581,94
2014	56.088	64,3	1.678,19	46.043	61,4	1.390,05	102.131	63,0	1.548,29
2015	89.461	63,4	1.962,50	63.374	61,8	1.401,89	152.835	62,7	1.730,04
2016	74.178	63,8	2.039,27	43.069	62,3	1.352,63	117.247	63,2	1.787,04
2017	85.326	63,8	2.100,04	43.201	63,1	1.391,94	128.527	63,6	1.862,03

1 Sono compresi il Fondo Trasporti, il Fondo Elettrici, il Fondo Telefonici, l'ex INPDAI e gli enti creditizi.
Nelle pensioni sono comprese le pensioni supplementari, gli assegni di invalidità trasformati al raggiungimento dell'età di vecchiaia e le pensioni erogate ai salvaguardati.

Tavola 4.15b App.

NUMERO DI PENSIONI DI VECCHIAIA, ANZIANITÀ/ANTICIPATE DELLE GESTIONI LAVORATORI AUTONOMI[1] PER ANNO DI DECORRENZA, GESTIONI E SESSO VIGENTI AL 31.12.2017

ANNO DI DECORRENZA	MASCHI			FEMMINE			MASCHI E FEMMINE		
	Numero pensioni	Età alla decorrenza	Importo lordo medio mensile al 31.12.2017	Numero pensioni	Età alla decorrenza	Importo lordo medio mensile al 31.12.2017	Numero pensioni	Età alla decorrenza	Importo lordo medio mensile al 31.12.2017
Gestioni lavoratori autonomi									
Ante 1990	48.969	58,8	826,83	142.853	61,0	498,66	191.822	60,4	582,44
1991	29.486	59,2	862,67	35.475	60,6	517,58	64.961	60,0	674,22
1992	88.293	57,1	863,29	76.772	57,8	552,01	165.065	57,4	718,51
1993	12.544	62,9	874,71	34.019	61,2	525,61	46.563	61,6	619,66
1994	88.804	58,8	1.079,42	59.517	59,0	598,37	148.321	58,8	886,39
1995	32.606	59,6	1.087,65	39.165	60,8	560,61	71.771	60,2	800,04
1996	126.828	58,2	1.127,76	59.430	59,1	618,90	186.258	58,5	965,39
1997	82.193	58,9	1.130,98	53.399	59,7	619,12	135.592	59,2	929,40
1998	21.186	64,1	892,54	40.945	61,2	563,54	62.131	62,2	675,72
1999	59.272	62,3	1.053,94	48.931	61,0	600,06	108.203	61,7	848,69
2000	54.730	62,3	1.075,75	50.741	61,0	617,74	105.471	61,7	855,41
2001	67.719	61,9	1.130,29	62.783	60,9	647,73	130.502	61,4	898,14
2002	70.885	61,6	1.125,38	65.039	60,8	645,88	135.924	61,2	895,94
2003	85.206	61,5	1.156,13	69.488	60,9	675,91	154.694	61,3	940,42
2004	79.923	61,8	1.152,19	66.985	60,9	679,89	146.908	61,4	936,84
2005	80.758	61,8	1.163,45	63.328	61,0	702,54	144.086	61,4	960,88
2006	81.128	61,7	1.189,46	74.269	61,0	702,70	155.397	61,4	956,82

(segue)

(segue)

ANNO DI DECORRENZA	MASCHI			FEMMINE			MASCHI E FEMMINE		
	Numero pensioni	Età alla decorrenza	Importo lordo medio mensile al 31.12.2017	Numero pensioni	Età alla decorrenza	Importo lordo medio mensile al 31.12.2017	Numero pensioni	Età alla decorrenza	Importo lordo medio mensile al 31.12.2017
Gestioni lavoratori autonomi									
2007	84.854	61,6	1.207,06	73.910	61,0	715,90	158.764	61,3	978,41
2008	64.462	60,9	1.321,98	35.248	61,2	795,59	99.710	61,0	1.135,90
2009	54.352	62,7	1.159,46	55.490	61,7	688,81	109.842	62,2	921,70
2010	69.216	62,3	1.225,76	55.240	61,7	730,57	124.456	62,0	1.005,96
2011	51.743	62,4	1.228,10	42.578	61,7	748,01	94.321	62,1	1.011,38
2012	46.252	64,3	1.146,95	25.631	62,9	751,42	71.883	63,8	1.005,92
2013	52.274	64,1	1.154,09	36.178	62,4	785,20	88.452	63,4	1.003,21
2014	41.882	65,5	1.046,20	18.293	62,2	912,27	60.175	64,5	1.005,49
2015	65.403	64,2	1.269,10	21.774	62,2	958,07	87.177	63,7	1.191,41
2016	48.299	64,5	1.294,51	16.839	62,7	954,02	65.138	64,0	1.206,49
2017	59.446	64,8	1.325,86	18.911	63,1	982,32	78.357	64,4	1.242,95

1 Sono state considerate le gestioni dei CDCM, degli artigiani e dei commercianti.
Nelle pensioni sono comprese le pensioni supplementari, gli assegni di invalidità trasformati al raggiungimento dell'età di vecchiaia e le pensioni erogate ai salvaguardati.

Tavola 4.16 App.

NUMERO PENSIONATI INPS[1] BENEFICIARI DI ASSEGNO AL NUCLEO FAMILIARE E IMPORTO MEDIO MENSILE PER CATEGORIA, AREA GEOGRAFICA E SESSO AL 31.12.2017

AREA GEOGRAFICA	MASCHI		FEMMINE		MASCHI E FEMMINE	
	Numero beneficiari	Importo medio mensile (*in euro*)	Numero beneficiari	Importo medio mensile (*in euro*)	Numero beneficiari	Importo medio mensile (*in euro*)
Vecchiaia						
Nord	183.549	33,8	26.115	47,3	209.664	35,5
Centro	89.878	34,8	12.552	45,8	102.430	36,2
Mezzogiorno	293.606	38,7	37.611	45,6	331.217	39,4
Estero	10.970	30,1	1.068	30,5	12.038	30,1
Totale	**578.003**	**36,4**	**77.346**	**46,0**	**655.349**	**37,5**
Invalidità						
Nord	19.259	63,6	3.393	79,8	22.652	66,1
Centro	18.322	56,6	2.525	69,0	20.847	58,1
Mezzogiorno	88.282	60,4	12.734	63,1	101.016	60,7
Estero	1.122	41,4	68	48,1	1.190	41,8
Totale	**126.985**	**60,2**	**18.720**	**66,8**	**145.705**	**61,0**
Superstiti						
Nord	11.143	58,8	94.973	64,8	106.116	64,2
Centro	5.253	60,0	51.474	63,9	56.727	63,6
Mezzogiorno	22.026	60,7	177.270	65,3	199.296	64,8
Estero	89	63,8	538	114,8	627	107,6
Totale	**38.511**	**60,1**	**324.255**	**65,0**	**362.766**	**64,5**
TOTALE						
Nord	213.951	37,8	124.481	61,6	338.432	46,5
Centro	113.453	39,5	66.551	60,7	180.004	47,3
Mezzogiorno	403.914	44,6	227.615	61,9	631.529	50,9
Estero	12.181	31,4	1.674	58,3	13.855	34,6
TOTALE GENERALE	**743.499**	**41,6**	**420.321**	**61,6**	**1.163.820**	**48,9**

1 Comprende le gestioni dei dipendenti pubblici.

APPENDICE 5

LE PRESTAZIONI A SOSTEGNO DEL REDDITO, DELLA FAMIGLIA, DEL LAVORO DI CURA E DI CONTRASTO DELLA POVERTÁ

5.1 App.	Cassa Integrazione Guadagni Serie storica del numero di ore autorizzate per tipologia d'intervento. Anni 2007-2017	313
5.2 App.	Cassa integrazione guadagni: confronto omogeneo per tipologia d'intervento di ore autorizzate, ore utilizzate e indice di tiraggio. Anni 2015–2017	314
5.3 App.	Ore di Cassa integrazione guadagni autorizzate per ramo di attività economica. Anni 2016-2017	315
5.4 App.	Ore di Cig autorizzate per macro regioni. Anni 2016-2017	315
5.5 App.	Ore di Cig autorizzate per settore produttivo. Variazioni percentuali su base annua. Anni 2016-2017	316
5.6 App.	Spesa e copertura per Cassa integrazione guadagni ordinaria. Anno 2017	317
5.7 App.	Spesa e copertura per Cassa integrazione guadagni straordinaria. Anno 2017	317
5.8 App.	Spesa e copertura per Cassa integrazione guadagni in deroga. Anno 2017	317
5.9 App.	Spesa e copertura per l'Assicurazione Sociale per l'Impiego (ASpI) e Nuova Assicurazione Sociale per l'impiego (NASpI). Anno 2017	318
5.10 App.	Spesa e copertura per Mini Assicurazione Sociale per l'Impiego (Mini ASpI). Anno 2017	318
5.11 App.	Spesa e copertura per Trattamenti di disoccupazione. Anno 2017	318
5.12 App.	Spesa per Trattamenti di disoccupazione. Anno 2017	319
5.13 App.	Spesa e copertura per Trattamenti di mobilità. Anno 2017	319
5.14 App.	Spesa per Trattamenti economici di maternità. Anno 2017	319
5.15 App.	Beneficiari di maternità obbligatoria per anno di competenza. Anni 2015-2017	320
5.16 App.	Beneficiari di congedo parentale per anno di competenza. Anni 2015-2017	321
5.17 App.	Congedo di paternità lavoratori dipendenti settore privato ex legge n.92/2012	322
5.18 App.	Beneficiari di prestazioni per lavoratori con handicap o per l'assistenza di persone con handicap. Anno 2017	322
5.19 App.	Spesa per Trattamenti di sostegno al reddito familiare. Anno 2017	323
5.20 App.	Lavoratori dipendenti: beneficiari di assegni al nucleo familiare per regione. Anni 2016-2017	323
5.21 App.	Assegni al nucleo familiare. Anni 2016-2017	324
5.22 App.	Spesa per Trattamenti di malattia. Anno 2017	324
5.23 App.	Beneficiari di indennità per eventi di malattia (durata più di 7 giorni) per ramo d'attività e sesso. Anno 2017	325
5.24 App.	Beneficiari di indennità di malattia a pagamento diretto per regione di lavoro e sesso.. Anno 2017	326
5.25 App.	Importo erogato e beneficiari carta acquisti con almeno un accredito nell'anno. Anno 2017	327
5.26 App.	Importo erogato e nuclei beneficiari Sostegno Inclusione Attiva (SIA) sperimentale. Anno 2017	328
5.27 App.	Importo erogato e nuclei beneficiari Sostegno Inclusione Attiva (SIA) con almeno un accredito nell'anno. Anno 2017	328
5.28 App.	Distribuzione DSU per fascia d'importo e indicatore. Anno 2017	329
5.29 App.	Distribuzione DSU per regione e provenienza. Anno 2017	330

5 LE PRESTAZIONI A SOSTEGNO DEL REDDITO, DELLA FAMIGLIA, DEL LAVORO DI CURA E DI CONTRASTO DELLA POVERTÁ

La Cassa Integrazione Guadagni

Tavola 5.1 App.

CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI
SERIE STORICA DEL NUMERO DI ORE AUTORIZZATE
PER TIPOLOGIA D'INTERVENTO. ANNI 2008-2017

ANNI	CIGO	CIGS*	COMPLESSO
2008	113.085.270	115.262.321	228.347.591
2009	576.713.066	339.684.793	916.397.859
2010	341.835.572	857.055.564	1.198.891.136
2011	229.774.557	745.656.401	975.430.958
2012	340.360.003	774.559.966	1.114.919.969
2013	356.683.642	744.919.349	1.101.602.991
2014	253.559.550	764.431.257	1.017.990.807
2015	183.778.475	498.248.886	682.027.361
2016	137.571.664	439.250.601	576.822.265
2017	**104.895.870**	**244.160.075**	**349.055.945**

* Comprende Cassa Integrazione in deroga.

Tavola 5.2 App.

CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI: CONFRONTO OMOGENEO PER TIPOLOGIA D'INTERVENTO DI ORE AUTORIZZATE, ORE UTILIZZATE E INDICE DI TIRAGGIO*. ANNI 2015-2017

	CIG ORDINARIA	CIG STRAORDINARIA E IN DEROGA	CIG TOTALE
2015			
Ore autorizzate fino al mese di dicembre 2015	183.778.475	498.248.886	682.027.361
di cui Ore utilizzate fino al mese stesso	83.695.481	247.801.126	331.496.607
Indice di tiraggio	45,54%	49,73%	48,60%
2016			
Ore autorizzate fino al mese di dicembre 2016	137.571.664	439.250.601	576.822.265
di cui Ore utilizzate fino al mese stesso	54.808.667	152.202.804	207.011.471
Indice di tiraggio	39,84%	34,65%	35,89%
2017			
Ore autorizzate fino al mese di dicembre 2017	104.895.870	244.160.075	349.055.945
di cui ore utilizzate fino al mese stesso	42.505.051	84.512.324	127.017.375
Indice di tiraggio	40,52%	34,61%	36,39%

* La tavola si basa su dati degli archivi delle denunce mensili contributive (Uniemens-DM10) e degli archivi dei pagamenti diretti nei quali sono rilevati i pagamenti e le denunce pervenute entro tre mesi dall'ultimo mese di competenza rilevato nell'anno. Il continuo aggiornamento delle basi dati utilizzate per il calcolo dell'indice del "tiraggio" fa si che i dati nella tavola siano da intendersi provvisori. Dati presenti in archivio a giugno 2018.

Tavola 5.3 App.

ORE DI CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI AUTORIZZATE PER RAMO DI ATTIVITÀ ECONOMICA. ANNI 2016-2017

ORE AUTORIZZATE		2016	% SU TOTALE	2017	% SU TOTALE	VAR. % ANNUA
Cig Ordinaria	Industria	106.444.649	18,45%	77.135.592	22,1%	-27,53%
	Edilizia	31.127.015	5,40%	27.760.278	8,0%	-10,82%
Cig Straordinaria	Industria e artigianato	333.007.406	57,73%	185.316.243	53,1%	-44,35%
	Edilizia	16.266.398	2,82%	5.938.069	1,7%	-63,49%
	Commercio	30.027.768	5,21%	22.702.588	6,5%	-24,39%
	Settori Vari*	35.030	0,01%	11.440	0,0%	-67,34%
Cigs in deroga	Industria e artigianato	34.814.881	6,04%	16.658.354	4,8%	-52,15%
	Edilizia	2.032.956	0,35%	1.072.777	0,3%	-47,23%
	Commercio	22.724.972	3,94%	12.128.517	3,5%	-46,63%
	Settori vari*	341.190	0,06%	332.087	0,1%	-2,67%
TOTALE		**576.822.265**	**100,00%**	**349.055.945**	**100,00%**	**-39,49%**

* Credito, Enti Pubblici, Agricoltura, ecc..

Tavola 5.4 App.

ORE DI CIG AUTORIZZATE PER MACRO REGIONI. ANNI 2016-2017

REGIONI	2016		2017		
	N. Ore	%	N. Ore	%	Var. % annua
Nord Ovest	200.477.681	34,76%	98.712.939	28,28%	-50,76%
Nord Est	133.609.050	23,16%	66.284.086	18,99%	-50,39%
Centro	130.830.658	22,68%	80.075.382	22,94%	-38,79%
Sud e Isole	111.904.876	19,40%	103.983.538	29,79%	-7,08%
ITALIA	**576.822.265**	**100,00%**	**349.055.945**	**100,00%**	**-39,49%**

Tavola 5.5 App.

ORE DI CIG AUTORIZZATE PER SETTORE PRODUTTIVO. VARIAZIONI PERCENTUALI SU BASE ANNUA. ANNI 2016-2017

RAMI DI ATTIVITÀ (CLASSI DI ATTIVITÀ ECONOMICA - CSC INPS)	2016	% RAMO ATTIVITÀ	2017	% RAMO ATTIVITÀ	VAR.% ANNUA
INDUSTRIA E ARTIGIANATO	**474.266.936**	**82,22%**	**279.110.189**	**79,96%**	**-41,15%**
Attività economiche connesse con l'agricoltura	185.202	0,03%	28.043	0,01%	-84,86%
Estrazione minerali metalliferi e non	1.007.579	0,17%	731.627	0,21%	-27,39%
Legno	22.532.882	3,91%	10.382.877	2,97%	-53,92%
Alimentari	8.927.346	1,55%	10.620.496	3,04%	18,97%
Metallurgico	43.118.338	7,48%	31.509.508	9,03%	-26,92%
Meccanico	229.639.841	39,81%	125.724.566	36,02%	-45,25%
Tessile	18.219.931	3,16%	11.116.412	3,18%	-38,99%
Abbigliamento	18.870.780	3,27%	11.067.845	3,17%	-41,35%
Chimica, petrolchimica, gomma e materie plastiche	22.627.508	3,92%	13.189.369	3,78%	-41,71%
Pelli, cuoio, calzature	13.277.482	2,30%	9.121.127	2,61%	-31,30%
Lavorazione minerali non metalliferi	25.533.219	4,43%	16.029.371	4,59%	-37,22%
Carta, stampa ed editoria	18.046.823	3,13%	9.981.312	2,86%	-44,69%
Installazione impianti per l'edilizia	12.496.099	2,17%	6.817.436	1,95%	-45,44%
Energia elettrica, gas e acqua	1.494.473	0,26%	967.125	0,28%	-35,29%
Trasporti e comunicazioni	28.008.499	4,86%	13.330.108	3,82%	-52,41%
Servizi	933.134	0,16%	439.041	0,13%	-52,95%
Tabacchicoltura	94.168	0,02%	5.508	0,00%	-94,15%
Varie	9.253.632	1,60%	8.048.418	2,31%	-13,02%
EDILIZIA	**49.426.369**	**8,57%**	**34.771.124**	**9,96%**	**-29,65%**
Edile	46.642.660	8,09%	32.632.241	9,35%	-30,04%
Lapideo	2.783.709	0,48%	2.138.883	0,61%	-23,16%
COMMERCIO	**52.752.740**	**9,15%**	**34.831.105**	**9,98%**	**-33,97%**
RAMI VARI*	**376.220**	**0,07%**	**343.527**	**0,10%**	**-8,69%**
TOTALE	**576.822.265**	**100,00%**	**349.055.945**	**100,00%**	**-39,49%**

* Credito, Enti Pubblici, Agricoltura ecc..

La spesa per:

- Cassa Integrazione Guadagni
- Assicurazione Sociale per l'Impiego (ASpI)
  la Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI)
- Mini Assicurazione Sociale per l'Impiego (Mini-ASpI)
- Trattamenti di disoccupazione
- Trattamenti di mobilità
- Trattamenti economici di maternità

Tavola 5.6 App.

SPESA E COPERTURA PER CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI ORDINARIA. ANNO 2017

SPESA PER PRESTAZIONE (*milioni di euro*)	COPERTURA PER LA CONTRIBUZIONE FIGURATIVA (*milioni di euro*)	CONTRIBUTI INCASSATI (*milioni di euro*)
392	308	2.599

Tavola 5.7 App.

SPESA E COPERTURA PER CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI STRAORDINARIA. ANNO 2017

SPESA PER PRESTAZIONE (*milioni di euro*)	COPERTURA PER LA CONTRIBUZIONE FIGURATIVA (*milioni di euro*)	CONTRIBUTI INCASSATI (*milioni di euro*)
854	595	1.236

Tavola 5.8 App.

SPESA E COPERTURA PER CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI IN DEROGA. ANNO 2017

SPESA PER PRESTAZIONE* (*milioni di euro*)	COPERTURA PER LA CONTRIBUZIONE FIGURATIVA (*milioni di euro*)	CONTRIBUTI INCASSATI (*milioni di euro*)
120	80	15

* Comprensiva degli Assegni Nucleo Familiare (ANF).

Tavola 5.9 App.

SPESA E COPERTURA PER L'ASSICURAZIONE SOCIALE PER L'IMPIEGO (ASPI) E LA NUOVA ASSICURAZIONE SOCIALE PER L'IMPIEGO (NASPI). ANNO 2017

	SPESA PER PRESTAZIONI (*milioni di euro*)	COPERTURA PER LA CONTRIBUZIONE FIGURATIVA (*milioni di euro*)	CONTRIBUTI INCASSATI (*milioni di euro*)
ASpI	49	46	5.273
NASpI	8.731	4.929	

Tavola 5.10 App.

SPESA E COPERTURA PER MINI ASSICURAZIONE SOCIALE PER L'IMPIEGO (MINI ASPI). ANNO 2017

SPESA PER PRESTAZIONE (*milioni di euro*)	COPERTURA PER LA CONTRIBUZIONE FIGURATIVA (*milioni di euro*)
7	3

Tavola 5.11 App.

SPESA E COPERTURA PER TRATTAMENTI DI DISOCCUPAZIONE. ANNO 2017

SPESA PER PRESTAZIONI CON ANF (*milioni di euro*)	COPERTURA PER LA CONTRIBUZIONE FIGURATIVA (*milioni di euro*)	CONTRIBUTI INCASSATI (*milioni di euro*)
1.848	450	160

Tavola 5.12 App.

SPESA PER TRATTAMENTI DI DISOCCUPAZIONE. ANNO 2017

TRATTAMENTI DI DISOCCUPAZIONE	SPESA PER PRESTAZIONI (*milioni di euro*)
Indennità ordinaria ai lavoratori non agricoli	15
Indennità ordinaria ai lavoratori agricoli	109
Indennità requisiti ridotti ai lavoratori non agricoli	5
Trattamenti speciali ai lavoratori agricoli (L. 457/72)	632
Trattamenti speciali ai lavoratori agricoli (L. 37/77)	423
ANF ai disoccupati	33
Totale a carico gestioni prestazioni temporanee	**1.217**
Quota parte del trattamento di disoccupazione ordinaria art.31 c.1 L.451/94 e art.4 c.16 L.608/96	64
Altri trattamenti di disoccupazione	567
Totale trattamenti disoccupazione	**1.848**

Tavola 5.13 App.

SPESA E COPERTURA PER TRATTAMENTI DI MOBILITÀ*. ANNO 2017

SPESA PER PRESTAZIONE (*milioni di euro*)	COPERTURA PER LA CONTRIBUZIONE FIGURATIVA** (*milioni di euro*)	CONTRIBUTI INCASSATI (*milioni di euro*)
1.074	701	102

* Comprensiva dei trattamenti in deroga.

Tavola 5.14 App.

SPESA PER TRATTAMENTI ECONOMICI DI MATERNITÀ. ANNO 2017

TIPO DI INTERVENTO	SPESA PER PRESTAZIONI (*milioni di euro*)	CONTRIBUTI INCASSATI (*milioni di euro*)
Trattamenti economici di maternità	1.524	1.209
Indennità lavoratrici madri allattamento (art.8, l.903/77 sostituito da art.43, d.l. 151/2001)	200	
Totale Gestione Prestazioni Temporanee	**1.724**	**1.209**
Quota parte indennità di maternità (art.49, comma 1, L.488/99)	502	
Totale	**2.226**	**1.199**

I beneficiari

Tavola 5.15 App.

BENEFICIARI DI MATERNITÀ OBBLIGATORIA PER ANNO DI COMPETENZA. ANNI 2015-2017

	LAVORATORI DIPENDENTI SETTORE PRIVATO	LAVORATORI AUTONOMI			
	FPLD e altri fondi	Artigiani	Commercianti	CD-CM	Gestione separata
Anno 2015					
Maschi	911				
Femmine	323.379	7.274	13.025	1.885	8.862
Totale	**324.290**	**7.274**	**13.025**	**1.885**	**8.862**
T. determinato	28.384				
T. indeterminato	295.906				
Totale	**324.290**	**0**	**0**	**0**	**0**
Anno 2016					
Maschi	1.294				
Femmine	320.657	6.856	11.947	1.865	7.274
Totale	**321.951**	**6.856**	**11.947**	**1.865**	**7.274**
T. determinato	26.765				
T. indeterminato	295.186				
Totale	**321.951**	**0**	**0**	**0**	**0**
Anno 2017*					
Maschi	1.163				
Femmine	313.622	5.538	9.252	1.393	5.967
Totale	**314.785**	**5.538**	**9.252**	**1.393**	**5.967**
T. determinato	27.904				
T. indeterminato	286.881				
Totale	**314.785**	**0**	**0**	**0**	**0**
Variazione % annua 2017/2016	**-2,2**	**-19,2**	**-22,6**	**-25,3**	**-18,0**

* Dati provvisori definiti sulla base dei dati di archivio a maggio 2018.

Tavola 5.16 App.

NUMERO DI BENEFICIARI DI CONGEDO PARENTALE PER ANNO DI COMPETENZA - ANNI 2015-2017

	LAVORATORI DIPENDENTI SETTORE PRIVATO	LAVORATORI AUTONOMI			
	FPLD e altri fondi	Artigiani	Commercianti	CD-CM	Gestione separata
Anno 2015					
Maschi	45.003				
Femmine	253.998	530	1.067	436	1.560
Totale	**299.001**	**530**	**1.067**	**436**	**1.560**
T. determinato	20.849				
T. indeterminato	278.152				
Totale	**299.001**	**0**	**0**	**0**	**0**
Anno 2016					
Maschi	52.567				
Femmine	256.115	452	965	392	1.229
Totale	**308.682**	**452**	**965**	**392**	**1.229**
T. determinato	20.836				
T. indeterminato	287.846				
Totale	**308.682**	**0**	**0**	**0**	**0**
Anno 2017*					
Maschi	59.111				
Femmine	261.518	422	855	321	1050
Totale	**320.629**	**422**	**855**	**321**	**1.050**
T. determinato	21.213				
T. indeterminato	299.416				
Totale	**320.629**	**0**	**0**	**0**	**0**
Variazione % annua 2017/2016	**3,9**	**-6,6**	**-11,4**	**-18,1**	**-14,6**

* Dati provvisori definiti sulla base dei dati di archivio a maggio 2018.

Tavola 5.17 App.

CONGEDO DI PATERNITÀ LAVORATORI DIPENDENTI DEL SETTORE PRIVATO EX LEGGE N. 92/2012 (LEGGE FORNERO) E SUCCESSIVE MODIFICAZIONI

NUMERO DI BENEFICIARI PADRI PER TIPOLOGIA DI CONGEDO E ANNO		
ANNO	CONGEDO OBBLIGATORIO	CONGEDO FACOLTATIVO*
2015	72.794	9.588
2016	93.520	9.237
2017**	107.369	861

* La Legge finanziaria per l'anno 2017 ha previsto la conferma del congedo obbligatorio ma non di quello facoltativo. I dati esposti si riferiscono a nascite 2016, per le quali la legge prevede la fruizione del congedo entro i cinque mesi dalla nascita del figlio.
**Dati provvisori definiti sulla base dei dati d'archivio a maggio 2018.

Tavola 5.18 App.

BENEFICIARI* DI PRESTAZIONI PER LAVORATORI CON HANDICAP O PER L'ASSISTENZA DI PERSONE CON HANDICAP. ANNO 2017

PRESTAZIONI A CONGUAGLIO	
Tipologia di prestazione richiesta	Anno 2017
Permessi orari giornalieri per genitori di minori con handicap (Art.33 co.2 L.104/92)	30.687
Permessi mensili di 3 giorni per genitori e parenti di persone con handicap (Art.33 co.3 L.104/92)	374.667
Permessi orari giornalieri per lavoratori con handicap (Art.33 co.6 L.104/92)	18.442
Permessi mensili di 3 giorni per lavoratori con handicap (Art.33 co.6 L.104/92)	39.052
Prolungamento congedo parentale fino a 3 anni di vita del bambino con handicap (Art.33 co.1 L.104/92)	1.077
Congedo straordinario fino a 2 anni per assistenza persone con handicap grave (Art. 42 co.5 D.lgs 151/01)	50.895
PRESTAZIONI A PAGAMENTO DIRETTO	
Tipologia di prestazione richiesta	Anno 2017
Permessi orari giornalieri per genitori di minori con handicap (Art.33 co.2 L.104/92)	-
Permessi mensili di 3 giorni per genitori e parenti di persone con handicap (Art.33 co.3 L.104/92)	2.749
Permessi orari giornalieri per lavoratori con handicap (Art.33 co.6 L.104/92)	36
Permessi mensili di 3 giorni per lavoratori con handicap (Art.33 co.6 L.104/92)	140
Prolungamento congedo parentale fino a 3 anni di vita del bambino con handicap (Art.33 co.1 L.104/92)	2
Congedo straordinario fino a 2 anni per assistenza persone con handicap grave (Art. 42 co.5 D.lgs 151/01)	709

* Nel caso in cui uno stesso lavoratore abbia beneficiato di più prestazioni sarà presente in ognuna delle prestazioni di cui ha beneficiato, pertanto non è corretto sommare il numero di beneficiari delle diverse tipologie di prestazione. Dati provvisori definiti sulla base dei dati di archivio a maggio 2018.

Tavola 5.19 App.

SPESA PER TRATTAMENTI DI SOSTEGNO AL REDDITO FAMILIARE. ANNO 2017

TIPO DI INTERVENTO	SPESA PER PRESTAZIONE* (*milioni di euro*)	CONTRIBUTI INCASSATI (*milioni di euro*)
Assegni per il nucleo familiare di lavoratori dipendenti	4.411	6.801
Assegni per il nucleo familiare di disoccupati	326	
Assegni per il nucleo familiare di pensionati	682	
Assegno per congedo matrimoniale	13	
Totale Gestione Prestazioni Temporanee	**5.432**	**6.801**

* Al lordo quota a carico GIAS pari a 1.704 mln..

Tavola 5.20 App.

LAVORATORI DIPENDENTI DEL SETTORE PRIVATO: BENEFICIARI DI ASSEGNI AL NUCLEO FAMILIARE PER REGIONE. ANNI 2016-2017

REGIONI	2016	2017*	% NAZIONALE	VAR.% SU BASE ANNUA
Piemonte	203.934	203.398	7,2	-0,3
Valle d'Aosta	5.335	5.309	0,2	-0,5
Liguria	58.755	58.361	18,5	0,4
Lombardia	521.460	523.529	2,1	-0,7
Trentino-A.A.	51.673	51.786	1,8	0,2
Veneto	262.725	262.367	9,3	-0,1
Friuli-Venezia Giulia	55.902	55.381	2,0	-0,9
Emilia-Romagna	221.092	222.278	7,9	0,5
Toscana	162.398	163.703	5,8	0,8
Umbria	40.420	40.206	1,4	-0,5
Marche	75.820	75.891	2,7	0,1
Lazio	264.146	264.558	9,4	0,2
Abruzzo	64.837	64.993	2,3	0,2
Molise	11.565	11.396	0,4	-1,5
Campania	291.012	287.626	10,2	-1,2
Puglia	185.317	184.393	6,5	-0,5
Basilicata	28.830	28.139	1,0	-2,4
Calabria	61.748	60.835	2,2	-1,5
Sicilia	199.947	197.347	7,0	-1,3
Sardegna	62.099	60.850	2,2	-2,0
Italia	**2.829.015**	**2.822.346**	**100,0**	**-0,2**
Nord	1.380.876	1.382.409	49,0	0,1
Centro	542.784	544.358	19,3	0,3
Mezzogiorno	905.355	895.579	31,7	-1,1
Estero	377	398	0,0	5,6
Totale	**2.829.392**	**2.822.744**	**100,0**	**-0,2**

* Dati provvisori definiti sulla base dei dati di archivio ad aprile 2018.

Tavola 5.21 App.

ASSEGNI AL NUCLEO FAMILIARE PAGAMENTO DIRETTO. ANNI 2016-2017*

TITOLARI	DOMANDE PERVENUTE			DOMANDE DEFINITE		
	2016	2017	Var.%	2016	2017	Var.%
Parasubordinati	28.108	20.965	-25,41%	26.177	21.044	-19,61%
Domestici	172.918	150.387	-13,03%	167.848	167.155	-0,41%
CD/CM	17.501	12.993	-25,76%	17.170	13.407	-21,92%

Estrazione da Verifica Web del 20/4/2018

Tavola 5.22 App.

SPESA PER TRATTAMENTI DI MALATTIA. ANNO 2017

TIPO DI INTERVENTO	SPESA PER PRESTAZIONE (*milioni di euro*)	CONTRIBUTI INCASSATI (*milioni di euro*)
Trattamenti economici di malattia	2.078	4.933
Indennità ai donatori di sangue	72	
Totale	**2.150**	**4.933**

Tavola 5.23 App.

BENEFICIARI DI INDENNITÀ PER EVENTI DI MALATTIA (durata più di 7 giorni) PER RAMO D'ATTIVITÀ E SESSO. ANNO 2017*

ATTIVITÀ ECONOMICA (classificazione Istat Ateco 2002)	MASCHI	FEMMINE	TOTALE
Agricoltura, caccia e silvicoltura**	2.443	1136	3.579
Pesca, piscicoltura e servizi connessi	16	8	24
Estrazione di minerali	2.868	55	2.923
Attività manifatturiere	340.014	115.211	455.225
Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua	6.776	180	6.956
Costruzioni	103.402	1.372	104.774
Commercio ingrosso e dettaglio; riparazioni autoveicoli, motocicli e beni personali per la casa	127.712	142.583	270.295
Alberghi e ristoranti	50.728	89.106	139.834
Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	102.124	16.935	119.059
Attività finanziarie	2.279	3.779	6.058
Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese	112.434	150.262	262.696
Amministrazione pubblica	1.838	778	2.616
Istruzione	3.053	15.982	19.035
Sanità e assistenza sociale	22.133	104.686	126.819
Altri servizi pubblici, sociali e personali	40.761	37.035	77.796
Organizzazioni ed organismi extraterritoriali	222	288	510
Italia	**918.803**	**679.396**	**1.598.199**

* Dati estratti a maggio 2018 dagli archivi Inps della mensilizzazione.
** Esclusi operai agricoli.

Tavola 5.24 App.

BENEFICIARI DI INDENNITÀ DI MALATTIA A PAGAMENTO DIRETTO PER REGIONE DI LAVORO E SESSO. ANNO 2017*

REGIONE	MASCHI	FEMMINE	TOTALE
Piemonte	1.947	874	2.821
Valle D'Aosta	108	30	138
Liguria	311	108	419
Lombardia	6.263	1.236	7.499
Trentino-Alto Adige	2.089	1.460	3.549
Veneto	5.396	3.223	8.619
Friuli-Venezia Giulia	851	443	1.294
Emilia-Romagna	6.333	7.018	13.351
Toscana	4.205	1.446	5.651
Umbria	1.023	397	1.420
Marche	1.326	1063	2.389
Lazio	1.589	1.241	2.830
Abruzzo	998	905	1.903
Molise	102	71	173
Campania	5.597	12.751	18.348
Puglia	11.578	19.758	31.336
Basilicata	852	1.247	2.099
Calabria	18.843	36.817	55.660
Sicilia	21.071	9.608	30.679
Sardegna	2.579	810	3.389
Italia	**93.061**	**100.506**	**193.567**
Nord Ovest	8.629	2.248	10.877
Nord Est	14.669	12.144	26.813
Centro	8.143	4.147	12.290
Sud e Isole	61.620	81.967	143.587

* Comprende tutti gli operai agricoli (anche quelli a tempo indeterminato a cui il datore di lavoro ha anticipato l'indennità di malattia). Dati estratti a maggio 2018 dagli archivi INPS DMAG e pagamenti diretti.

Tavola 5.25 App.

IMPORTO EROGATO E BENEFICIARI CARTA ACQUISTI CON ALMENO UN ACCREDITO NELL'ANNO* (in euro). ANNO 2017

REGIONE	IMPORTO EROGATO	BENEFICIARI	%
ABRUZZO	3.121.760	9.146	1,60%
BASILICATA	1.377.920	4.129	0,72%
CALABRIA	11.636.880	33.399	5,84%
CAMPANIA	39.094.800	110.372	19,31%
EMILIA ROMAGNA	9.302.640	27.890	4,88%
FRIULI VENEZIA GIULIA	2.253.440	6.639	1,16%
LAZIO	16.076.160	46.882	8,20%
LIGURIA	3.424.160	9.828	1,72%
LOMBARDIA	19.403.040	58.693	10,27%
MARCHE	2.827.840	8.443	1,48%
MOLISE	786.240	2.278	0,40%
PIEMONTE	10.211.760	29.839	5,22%
PUGLIA	16.657.263	48.032	8,40%
SARDEGNA	4.827.440	13.779	2,41%
SICILIA	38.347.040	107.669	18,84%
TOSCANA	6.888.080	20.114	3,52%
TRENTINO ALTO ADIGE	1.316.880	4.207	0,74%
UMBRIA	1.551.840	4.689	0,82%
VALLE D'AOSTA	220.640	647	0,11%
VENETO	8.240.400	24.964	4,37%
TOTALE	**197.566.223**	**571.639**	

* Ogni bimestre i requisiti vengono riverificati; di conseguenza, un beneficiario può ricevere gli accrediti anche soltanto su alcuni bimestri e non lungo tutto il corso dell'anno. Il valore dell'importo erogato non è comparabile con il numero di beneficiari con almeno un accredito.

Tavola 5.26 App.

IMPORTO EROGATO E NUCLEI BENEFICIARI SOSTEGNO INCLUSIONE ATTIVA (SIA) SPERIMENTALE CON ALMENO UN ACCREDITO NELL'ANNO* (in euro) ANNO 2017

CITTÀ**	IMPORTO EROGATO	NUCLEI BENEFICIARI	%
ROMA	2.857.738	2.380	100
TOTALE	**2.857.738**	**2.380**	**100**

* Ogni bimestre il requisito relativo alle prestazioni viene riverificato; di conseguenza, un beneficiario può ricevere gli accrediti anche soltanto su alcuni bimestri e non lungo tutto il corso dell'anno. Il valore dell'importo erogato non è comparabile con il numero di nuclei beneficiari con almeno un accredito.
** La sperimentazione ha interessato i 12 Comuni più grandi d'Italia (Roma, Milano, Napoli, Torino, Palermo, Genova, Bologna, Firenze, Bari, Catania, Venezia, Verona).
Per tutti i Comuni tranne Roma l'erogazione ha coperto un periodo tra il 2014 e il 2015; il comune di Roma Capitale ha invece avviato la sperimentazione a maggio 2016.

.

Tavola 5.27 App.

IMPORTO EROGATO E NUCLEI BENEFICIARI SOSTEGNO INCLUSIONE ATTIVA (SIA) CON ALMENO UN ACCREDITO NELL'ANNO* (in euro) - ANNO 2017

REGIONE	IMPORTO EROGATO	BENEFICIARI	%
ABRUZZO	4.085.843,60	8.601	1,35%
BASILICATA	2.119.004,74	4.511	0,71%
CALABRIA	19.842.488,58	40.988	6,45%
CAMPANIA	78.832.504,32	155.174	24,42%
EMILIA ROMAGNA	9.169.836,62	20.257	3,19%
FRIULI VENEZIA GIULIA	3.487.682,36	7.202	1,13%
LAZIO	18.438.975,66	37.895	5,96%
LIGURIA	3.117.986,50	6.495	1,02%
LOMBARDIA	17.629.180,06	37.426	5,89%
MARCHE	3.401.047,00	7.017	1,10%
MOLISE	1.310.061,56	2.711	0,43%
PIEMONTE	13.078.727,62	27.127	4,27%
PUGLIA	36.342.794,58	76.117	11,98%
SARDEGNA	10.313.730,74	20.905	3,29%
SICILIA	73.924.881,14	148.930	23,43%
TOSCANA	8.070.742,68	16.785	2,64%
TRENTINO ALTO ADIGE	189.391,82	448	0,07%
UMBRIA	2.446.699,60	5.065	0,80%
VALLE D'AOSTA	189.200,22	377	0,06%
VENETO	5.426.349,30	11.521	1,81%
TOTALE	**311.417.128,70**	**635.552**	

*La misura nazionale ha avuto inizio il 2 settembre 2016. Ogni bimestre i requisiti vengono riverificati; di conseguenza, un beneficiario può ricevere gli accrediti anche soltanto su alcuni bimestri e non lungo tutto il corso dell'anno. Il valore dell'importo erogato non è comparabile con il numero di beneficiari con almeno un accredito. Il numero dei nuclei beneficiari con almeno un accredito è inferiore rispetto ai nuclei accolti nello stesso anno; infatti, per il SIA nazionale il primo bimestre di accredito è quello successivo a quello di presentazione della domanda: le domande presentate nei mesi novembre e dicembre sono liquidate a gennaio dell'anno successivo.

Tavola 5.28 App.

DISTRIBUZIONE DSU PER FASCIA D'IMPORTO E INDICATORE. ANNO 2017

FASCIA ISEE	FAMIGLIA INDICATORI							
	Isee Ordinario	% su Tot	Isee minori	% su Tot	Isee università	% su Tot	Isee RES SSD*	% su Tot
1 - ISEE = 0	579.929	9,49%	244.755	7,61%	31.023	2,18%	23.016	15,53%
2 - 0 < ISEE <= 3000	947.028	15,49%	590.191	18,35%	71.568	5,03%	20.943	14,13%
3 - 3000 < ISEE <= 5000	658.546	10,77%	391.736	12,18%	62.726	4,41%	14.986	10,11%
4 - 5000 < ISEE <= 7500	823.751	13,48%	462.025	14,37%	95.594	6,71%	21.575	14,56%
5 - 7500 < ISEE <= 10000	625.016	10,22%	347.587	10,81%	104.997	7,37%	15.994	10,79%
6 - 10000 < ISEE <= 15000	816.145	13,35%	452.928	14,09%	213.123	14,97%	21.569	14,55%
7 - 15000 < ISEE <= 20000	539.345	8,82%	286.679	8,92%	197.145	13,85%	11.891	8,02%
8 - 20000 < ISEE <= 25000	354.314	5,80%	173.503	5,40%	163.368	11,47%	6.653	4,49%
9 - 25000 < ISEE <= 30000	231.676	3,79%	98.793	3,07%	127.289	8,94%	3.930	2,65%
10 - 30000 < ISEE <= 50000	386.019	6,31%	129.429	4,02%	253.143	17,78%	5.533	3,73%
11 - ISEE > 50000	150.995	2,47%	38.043	1,18%	103.914	7,30%	2.120	1,43%
TOTALE	**6.112.764**		**3.215.669**		**1.423.890**		**148.210**	

* Isee RES SSD fa riferimento alla famiglia di indicatori per prestazioni socio sanitarie e socio sanitarie residenziali con nuclei ridotti
Dati estratti al 19/03/2018 su DSU presentate nel 2017.

Tavola 5.29 App.

DISTRIBUZIONE DSU PER REGIONE E PROVENIENZA. ANNO 2017

REGIONE	DSU INVIATE DAI CAF*	DSU COMPLESSIVE INVIATE DA TUTTI GLI ENTI
Abruzzo	113.405	120.172
Basilicata	63.811	66.454
Calabria	280.324	292.539
Campania	790.828	827.831
Emilia Romagna	361.546	378.522
Friuli Venezia Giulia	136.664	146.110
Lazio	586.274	630.474
Liguria	139.889	146.264
Lombardia	686.952	745.149
Marche	129.677	134.560
Molise	27.316	28.926
Piemonte	356.144	382.764
Puglia	467.544	492.329
Sardegna	248.876	266.526
Sicilia	672.295	695.247
Toscana	48.984	49.990
Trentino A. A.	393.546	410.487
Umbria	70.765	74.643
Valle d'Aosta	17.343	18.190
Veneto	338.616	354.252
TOTALE	**5.930.799**	**6.261.429**

* Nelle DSU inviate dai CAF sono escluse dal conteggio quelle rettificate, non calcolabili, annullate.

APPENDICE 6

LA VIGILANZA, L'ACCERTAMENTO E LA VERIFICA AMMINISTRATIVA, L'ACCERTAMENTO E LA GESTIONE DEL CREDITO, LA GESTIONE DEL CONTENZIOSO

6.1 App.	Principali risultati dell'attività' di vigilanza. Anno 2017	335
6.2 App.	Attività di vigilanza -risultati operativi. Anno 2017	335
6.3 App.	Accertamento lordo – Consuntivo 2016 valore programmato in fase di previsione 2017, consuntivo 2017 e percentuali di scostamento	335
6.4 App.	Attività di vigilanza documentale. Anno 2017	336
6.5 App.	Importi accertati dalle attività' di vigilanza documentale. Anno 2017	336
6.6 App.	Beneficio economico complessivo derivante dalle attività di Vigilanza Documentale. Anno 2017	336
	Figura 6.1 App. Importi accertati a seguito di controlli on desk	337
6.7 App.	Incassi da recupero crediti in forma diretta e da agenti della riscossione. Anno 2017	337
	Figura 6.2 App. Rilevazione nazionale del contenzioso civile di primo e secondo grado. Anni 2010-2017	338
	Figura 6.3 App. Rilevazione Nazionale(primo e secondo grado) - Andamento sentenze. Anni 2010-2017	338
6.8 App.	Contenzioso civile primo e secondo grado. Sedi ad elevato contenzioso: ricorsi giacenti. Confronto anno 2017/2010	339
6.9 App.	Contenzioso civile primo e secondo grado. Ricorsi iniziati. Confronto anno 2017/2010	340

6 LA VIGILANZA, L'ACCERTAMENTO E LA VERIFICA AMMINISTRATIVA, L'ACCERTAMENTO E LA GESTIONE DEL CREDITO, LA GESTIONE DEL CONTENZIOSO

La vigilanza

Tavola 6.1 App.

PRINCIPALI RISULTATI DELL'ATTIVITÀ DI VIGILANZA. ANNO 2017

N. accertamenti ispettivi *(totale)*	19.991
di cui, accertamenti ispettivi con esito irregolare	*15.458*
N. lavoratori in posizione irregolare	109.075
di cui lavoratori completamente in nero	*5.243*
Totale Generale accertato *(milioni di euro)* di cui:	894
Importo prestazioni indebite annullate (milioni di euro)	*199*
Importo evaso accertato (compreso sanzioni in milioni di euro)	*694*

Tavola 6.2 App.

ATTIVITÀ DI VIGILANZA - RISULTATI OPERATIVI. ANNO 2017

	2017
Numero ispezioni	19.991
Lavoratori in nero e irregolari	15.458
Totale Generale accertato *(milioni di euro)*	894

Tavola 6.3 App.

ACCERTATO LORDO - CONSUNTIVO 2016, VALORE PROGRAMMATO IN FASE DI PREVISIONE 2017, CONSUNTIVO 2017 E PERCENTUALI DI SCOSTAMENTO

	Consuntivo 2016 *(milioni di euro)*	Previsione stimata dal Piano 2017 *(milioni di euro)*	Consuntivo 2017 *(milioni di euro)*	Variazione % Cons. 2017/ Previs. 2017	Variazione % Cons. 2017/ Cons. 2016
Accertato lordo	918	898	894	-0,4%	-2,6%

L'attività di vigilanza documentale[1]

Tavola 6.4 App.

ATTIVITÀ DI VIGILANZA DOCUMENTALE. ANNO 2017

ACCERTAMENTI DEFINITI	VALORE ASSOLUTO	VALORE %
Accertamenti conclusi con esito Regolare *(senza addebito)*	29.056	8,5%
Accertamenti conclusi con esiti Positivi *(con l'invio della diffida di pagamento o con segnalazione alla vigilanza ispettiva)*	314.782	91,5%
Accertamenti Totali	**343.838**	**100%**

Tavola 6.5 App.

IMPORTI ACCERTATI DALLE ATTIVITÀ DI VIGILANZA DOCUMENTALE ANNO 2017 (*importi in milioni di euro*)

CONTROLLO AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE	UNIEMENS: CONTROLLO CONGUAGLI	CONTROLLI CIG	TUTORAGGIO AZIENDE AGRICOLE	TOTALE
188,4	31,4	73,2	2,5	**295,5**

Tavola 6.6 App.

BENEFICIO ECONOMICO COMPLESSIVO DERIVANTE DALLE ATTIVITÀ DI VIGILANZA DOCUMENTALE ANNO 2017 (*importi in milioni di euro*)

IMPORTO ACCERTATO (A)	IMPORTO FUTURO RISPARMIATO* *(minori uscite: mancata fruizione di ulteriori agevolazioni e/o prestazioni indebite)* (B)	BENEFICIO ECONOMICO COMPLESSIVO (A+B)
295,5*	285,9	**581,4**

* Tale importo rappresenta la parte del contributo alla riduzione del Debito pubblico (C.Ri.D.).

1 - I controlli di Vigilanza Documentale, realizzati ex post rispetto a situazioni di irregolarità contributiva già consumate, sono finalizzati a mantenere un controllo costante ed omogeneo sul territorio rispetto a situazioni di "incongruità contributiva" e rendere percepibile l'accurata azione deterrente posta in essere dall'Istituto.

Figura 6.1 App.

IMPORTI ACCERTATI A SEGUITO DI CONTROLLI ON DESK
(*importi in euro*)

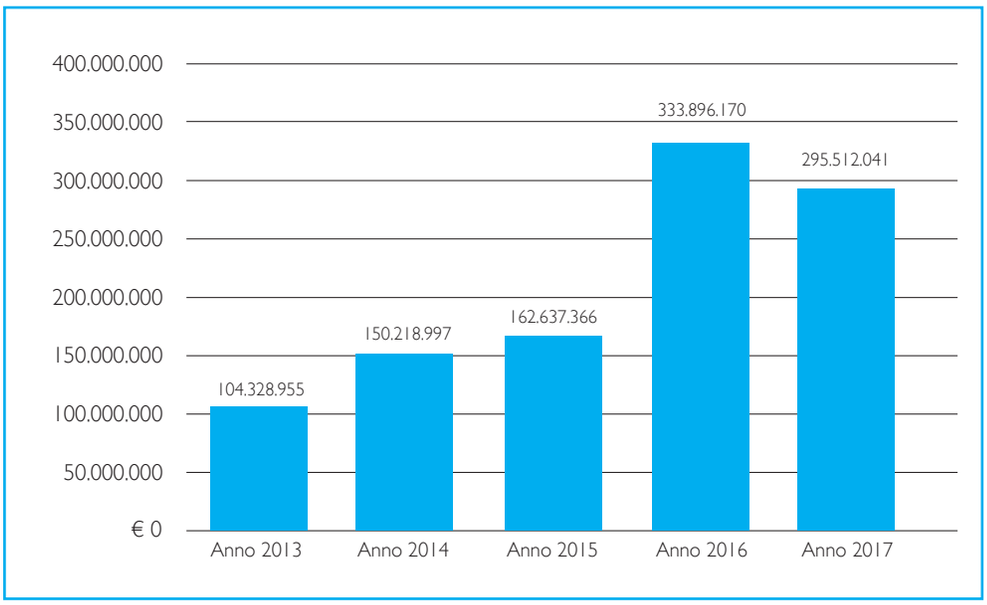


Tavola 6.7 App.

INCASSI DA RECUPERO CREDITI IN FORMA DIRETTA E DA AGENTI DELLA RISCOSSIONE
ANNO 2017 (*importi in milioni di euro*)

	2016	2017	VARIAZIONE ASSOLUTA	VARIAZIONE %
Incassi in forma diretta	4.040,6	4.053,8	13,2	0,3%
Incassi da AdR	2.428,3	3.562,6	1.154,3	47,5%
Totale Incassi	**6.468,9**	7.616,4	1.167,5	18,0%

Figura 6.2 App.

RILEVAZIONE NAZIONALE DEL CONTENZIOSO CIVILE DI PRIMO E SECONDO GRADO. ANNI 2010-30.04.2018

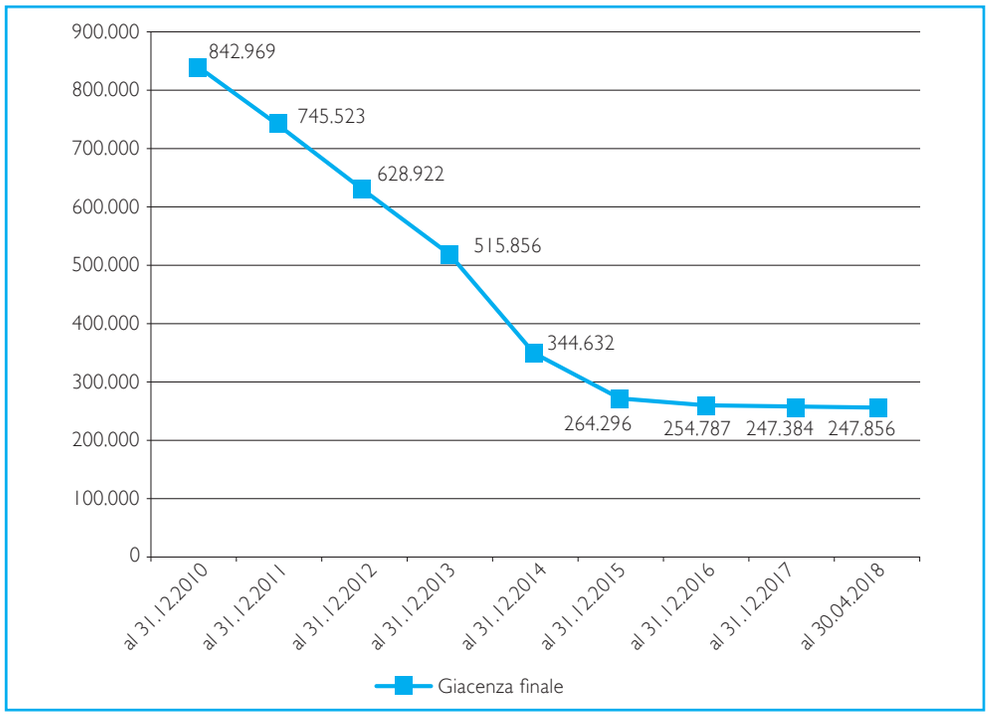
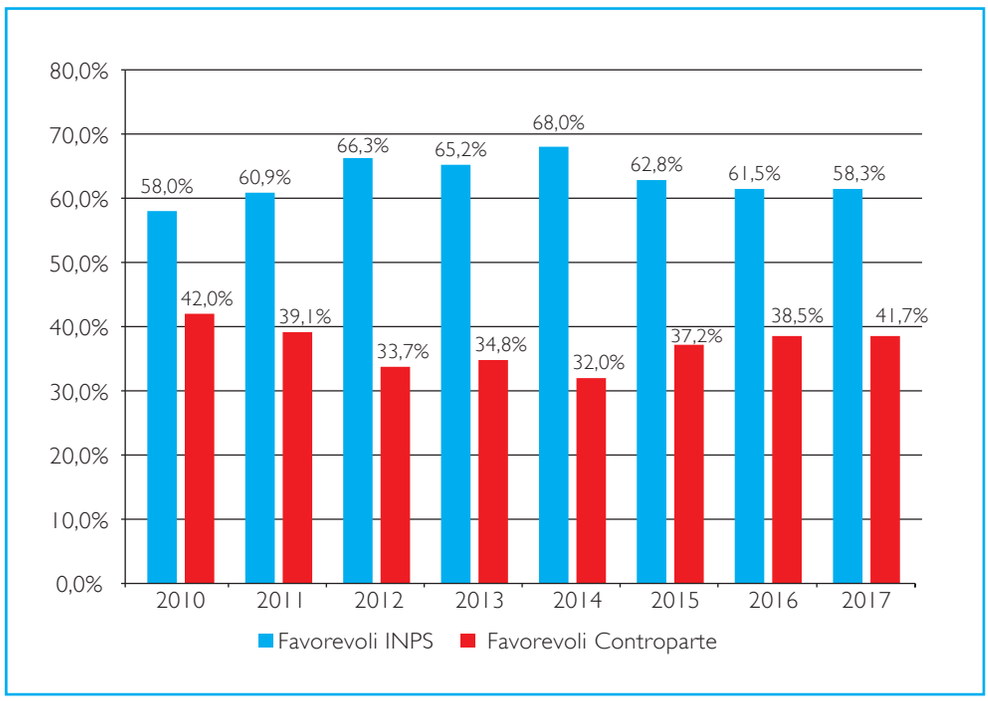


Figura 6.3 App.

RILEVAZIONE NAZIONALE (PRIMO E SECONDO GRADO) - ANDAMENTO SENTENZE. ANNI 2010-2017



CONTENZIOSO CIVILE PRIMO E SECONDO GRADO. SEDI AD ELEVATO CONTENZIOSO: RICORSI GIACENTI. CONFRONTO ANNO 2017/2010

STRUTTURA	ANNO 2010					ANNO 2017					ANDAMENTO 2017/2010	RICORSI AL 30/04/2018	
	Popolaz.	% Popolaz. / Tot. Nazionale	Ricorsi giacenti	% Ricorsi / Tot. Naz.	% Ricorsi / Popolaz.	Popolaz.*	% Popolaz. / Tot. Naz.	Ricorsi giacenti	% Ricorsi / Tot. Naz.	% Ricorsi / Popolaz.		Ricorsi giacenti	% Ricorsi / Tot. Naz.
ROMA Metr.	4.154.684	6,9%	78.581	9,3%	1,9%	4.353.738	7,2%	12.388	5,0%	0,3%	**-84,2%**	12.745	5,1%
CASERTA acc	910.006	1,5%	25.521	3,0%	2,8%	924.166	1,5%	8.966	3,6%	1,0%	**-64,9%**	9.674	3,9%
NAPOLI Metr.	3.079.685	5,1%	116.562	13,8%	3,8%	3.107.006	5,1%	33.399	13,5%	1,1%	**-71,3%**	35.243	14,2%
SALERNO acc	1.107.652	1,8%	20.733	2,5%	1,9%	1.104.731	1,8%	15.611	6,3%	1,4%	**-24,7%**	15.611	6,3%
BARI acc	1.254.461	2,1%	71.835	8,5%	5,7%	1.260.142	2,1%	8.509	3,4%	0,7%	**-88,2%**	8.370	3,4%
FOGGIA	640.891	1,1%	131.387	15,6%	20,5%	628.556	1,0%	24.523	9,9%	3,9%	**-81,3%**	22.090	8,9%
LECCE	813.556	1,3%	42.389	5,0%	5,2%	802.082	1,3%	9.725	3,9%	1,2%	**-77,1%**	9.830	4,0%
TARANTO	580.525	1,0%	40.646	4,8%	7,0%	583.479	1,0%	5.956	2,4%	1,0%	**-85,3%**	5.590	2,3%
COSENZA acc	734.652	1,2%	19.145	2,3%	2,6%	711.739	1,2%	9.706	3,9%	1,4%	**-49,3%**	10.121	4,1%
REGGIO CALABRIA	565.756	0,9%	27.293	3,2%	4,8%	553.861	0,9%	8.003	3,2%	1,4%	**-70,7%**	7.880	3,2%
CATANIA	1.087.682	1,8%	24.919	3,0%	2,3%	1.113.303	1,8%	11.156	4,5%	1,0%	**-55,2%**	11.397	4,6%
MESSINA	653.810	1,1%	40.444	4,8%	6,2%	636.653	1,1%	13.584	5,5%	2,1%	**-66,4%**	14.326	5,8%
PALERMO acc	1.246.094	2,1%	18.336	2,2%	1,5%	1.268.217	2,1%	8.957	3,6%	0,7%	**-51,2%**	9.217	3,7%
Totale 13 Sedi	**16.829.454**	**27,9%**	**657.791**	**77,9%**	**3,9%**	**17.047.673**	**28,1%**	**170.483**	**68,9%**	**1,0%**	-74,1%	**172.094**	**69,4%**
Totale NAZIONALE	**60.340.328**	**100%**	**844.247**	**100%**	**1,4%**	**60.589.445**	**100%**	**247.384**	**100%$**	**0,4%**	-70,7%	**247.856**	**100%**

* Ultimi dati ISTAT disponibili.

Tavola 6.9 App.

CONTENZIOSO CIVILE PRIMO E SECONDO GRADO. RICORSI INIZIATI CONFRONTO ANNO 2017/2010

STRUTTURA	ANNO 2010				ANNO 2017				
	Popolazione	% Popolazione / Tot. Nazionale	Ricorsi iniziati	% Ricorsi / Tot. Nazionale	Popolazione*	% Popolazione / Tot. Nazionale	Ricorsi iniziati	% Ricorsi / Tot. Nazionale	Variazione % 2017/2010
ROMA Metr.	4.154.684	6,9%	27.430	8,1%	4.353.738	7,2%	8.125	7,1%	-70,4%
CASERTA acc	910.006	1,5%	5.154	1,5%	924.166	1,5%	3.692	3,2%	-28,4%
NAPOLI Metr.	3.079.685	5,1%	37.364	11,0%	3.107.006	5,1%	17.402	15,1%	-53,4%
SALERNO acc	1.107.652	1,8%	10.417	3,1%	1.104.731	1,8%	5.139	4,5%	-50,7%
BARI acc	1.254.461	2,1%	18.779	5,5%	1.260.142	2,1%	3.515	3,1%	-81,3%
FOGGIA	640.891	1,1%	67.914	20,0%	628.556	1,0%	4.599	4,0%	-93,2%
LECCE	813.556	1,3%	19.443	5,7%	802.082	1,3%	5.058	4,4%	-74,0%
TARANTO	580.525	1%	9.087	2,7%	583.479	1,0%	3.077	2,7%	-66,1%
COSENZA acc	734.652	1,2%	4.833	1,4%	711.739	1,2%	3.890	3,4%	-19,5%
REGGIO CALABRIA	565.756	0,9%	12.017	3,5%	553.861	0,9%	4.333	3,8%	-63,9%
CATANIA	1.087.682	1,8%	6.470	1,9%	1.113.303	1,8%	3.541	3,1%	-45,3%
MESSINA	653.810	1,1%	11.299	3,3%	636.653	1,1%	4.312	3,7%	-61,8%
PALERMO acc	1.246.094	2,1%	7.216	2,1%	1.268.217	2,1%	4.650	4,0%	-35,6%
Totale 13 Sedi	**16.829.454**	**27,9%**	**237.423**	**70,1%**	**17.047.673**	**28,1%**	**71.333**	**62,0%**	**-70,0%**
Totale nazionale	**60.340.328**	**100%**	**338.925**	**100%**	**60.589.445**	**100%**	**115.090**	**100%**	**-66,0%**

* Ultimi dati ISTAT disponibili.

APPENDICE 7

L'OSSERVATORIO SULLE IMPRESE E I LAVORATORI

7.1 App.	Le imprese private e le amministrazioni pubbliche con dipendenti per settore. Anni 2014-2017	345
7.2 App.	Imprese del settore privato non agricolo con lavoratori dipendenti. Media annua, variazioni assolute e percentuali. Anni 2014-2017	346
7.3 App.	Imprese agricole con salariati agricoli (oti e otd), media trimestrale e annua, variazioni tendenziali assolute e percentuali. Anni 2014-2017	346
7.4a App.	Lavoratori dipendenti privati extra-agricoli, secondo il genere, la classe di età e il paese di nascita. Anni 2014-2017	347
7.4b App.	Lavoratori dipendenti pubblici della gestione ex Inpdap, secondo il genere, la classe di età e il paese di nascita. Anni 2015-2017	348
7.4c App.	Lavoratori dipendenti privati extra-agricoli e pubblici della gestione ex Inpdap, secondo il genere, la classe di età e il paese di nascita. Anni 2015-2017	349
7.5 App.	Lavoratori dipendenti privati extra-agricoli. Indicatori per regione di lavoro. Anni 2015-2017	350
7.6 App.	Lavoratori dipendenti privati extra-agricoli. Indicatori per settore. Anni 2015-2017	351
7.7a App.	Dipendenti privati extra-agricoli. Retribuzione media giornaliera, retribuzione media annua e giornate retribuite pro capite. Anni 2015- 2017	352
7.7b App.	Dipendenti pubblici gestione ex Inpdap. Retribuzione media giornaliera, retribuzione media annua e giornate retribuite pro capite. Anni 2015-2017	355
7.8 App.	Posizioni lavorative dei lavoratori dipendenti del settore privato non agricolo. Anni 2014-2017	357
7.9 App.	Media annua, variazioni tendenziali assolute e percentuali dei lavoratori disoccupati, sospesi e in mobilità' che percepiscono la prestazione Inps. Anni 2014-2017	358
7.10 App.	Numero di voucher venduti per anno (2008-2017) e modalità di distribuzione	359
7.11 App.	Numero dei prestatori di lavoro accessorio distinti per anno di attività (2008-2017), sesso e numero medio di voucher riscossi	360
7.12 App.	Numero dei prestatori di lavoro accessorio distinti per anno di attività (2008-2017) e sesso con indicazione dell'età media	361

7 L'OSSERVATORIO SULLE IMPRESE E I LAVORATORI

Le imprese

Tavola 7.1 App.

LE IMPRESE PRIVATE E LE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE CON DIPENDENTI PER SETTORE. ANNI 2014-2017

	VALORI ASSOLUTI				VAR. 2017/2016	
	2014	2015	2016	2017*	Assolute	%
A. Media annua di dati mensili						
Agricoltura	105.824	105.984	107.074	107.341	267	0,25%
Industria in senso stretto	261.741	256.661	254.863	251.545	- 3.319	-1,30%
Costruzioni	161.625	157.049	155.568	151.047	- 4.521	-2,91%
Commercio	321.180	321.436	329.599	330.973	1.375	0,42%
Attività dei servizi di alloggio e ristorazione	163.073	165.870	173.552	184.330	10.778	6,21%
Trasporto e magazzinaggio	47.835	48.279	49.400	50.001	601	1,22%
Attività dei servizi di informazione e comunicazione	31.589	32.765	34.324	34.274	- 50	-0,15%
Attività finanziarie e assicurative, servizi alle imprese, intrattenimento	204.037	207.580	213.378	212.865	- 513	-0,24%
Istruzione sanità e assistenza sociale	86.379	87.918	90.333	90.870	538	0,60%
Attività immobiliari e altre attività	135.958	137.074	141.516	143.809	2.293	1,62%
Totale	**1.519.241**	**1.520.615**	**1.549.607**	**1.557.056**	**7.449**	**0,48%**
Amministr. pubbliche[1] (gestione ex INPDAP)	13.838	13.625	13.448	13.032	- 415	-3,09%
B. Numero totale annuo						
Agricoltura	166.107	166.863	166.492	166.983	491	0,29%
Industria in senso stretto	286.216	283.444	275.834	272.846	- 2.988	-1,08%
Costruzioni	199.661	195.194	187.587	183.358	- 4.229	-2,25%
Commercio	363.484	371.681	369.366	373.227	3.861	1,05%
Attività dei servizi di alloggio e ristorazione	204.402	210.290	214.549	228.396	13.847	6,45%
Trasporto e magazzinaggio	54.341	55.543	55.354	56.265	911	1,65%
Attività dei servizi di informazione e comunicazione	34.814	37.841	37.589	37.545	- 44	-0,12%
Attività finanziarie e assicurative, servizi alle imprese, intrattenimento	228.334	241.316	238.216	238.322	106	0,04%
Istruzione sanità e assistenza sociale	93.531	96.715	97.039	97.863	824	0,85%
Attività immobiliari e altre attività	149.981	155.619	156.446	159.282	2.836	1,81%
Totale	**1.780.871**	**1.814.506**	**1.798.472**	**1.814.087**	**15.615**	**0,87%**
Amministr. pubbliche[1] (gestione ex INPDAP)	14.063	13.848	13.739	13.464	- 275	-2,00%

* Dati provvisori. Aggiornamento archivi a maggio 2017.

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

Tavola 7.2 App.

IMPRESE DEL SETTORE PRIVATO NON AGRICOLO CON LAVORATORI DIPENDENTI. MEDIA ANNUA. VARIAZIONI ASSOLUTE E PERCENTUALI. ANNI 2014-2017

SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA	MEDIA NEL PERIODO				VARIAZIONE 2015/2014		VARIAZIONE 2016/2015		VARIAZIONE 2017/2016	
(ATECO 2007)	2014	2015	2016	2017*	Assol	%	Assol	%	Assol	%
Industria in senso stretto	261.741	256.661	254.863	251.545	-5.080	-1,9%	-1.798	-0,7%	-3.319	-1,3%
Costruzioni	161.625	157.049	155.568	151.047	-4.576	-2,8%	-1.481	-0,9%	-4.521	-2,9%
Commercio	321.180	321.436	329.599	330.973	256	0,1%	8.163	2,5%	1.375	0,4%
Attività dei servizi di alloggio e ristorazione	163.073	165.870	173.552	184.330	2.796	1,7%	7.682	4,6%	10.778	6,2%
Trasporto e magazinaggio	47.835	48.279	49.400	50.001	444	0,9%	1.120	2,3%	601	1,2%
Attività dei servizi di informazione e comuinicazione	31.589	32.765	34.324	34.274	1.176	3,7%	1.559	4,8%	-50	-0,1%
Attività finanziarie e assicurative, servizi alle imprese, intrattenimento	204.037	207.580	213.378	212.865	3.543	1,7%	5.797	2,8%	-513	-0,2%
Istruzione sanità e assistenza sociale	86.379	87.918	90.333	90.870	1.538	1,8%	2.415	2,7%	538	0,6%
Altre attività	135.958	137.074	141.516	143.809	1.115	0,8%	4.443	3,2%	2.293	1,6%
Totale	**1.413.417**	**1.414.631**	**1.442.533**	**1.449.715**	**1.214**	**0,1%**	**27.902**	**2,0%**	**7.182**	**0,5%**

** Dati provvisori estratti dagli archivi a maggio 2018*

Tavola 7.3 App.

NUMERO DELLE IMPRESE AGRICOLE CON SALARIATI AGRICOLI (OTI E OTD). MEDIA TRIMESTRALE E ANNUA, VARIAZIONI TENDENZIALI ASSOLUTE E PERCENTUALI. ANNI 2013-2017

TRIMESTRI	MEDIA NEL PERIODO				VARIAZIONE 2015/2014		VARIAZIONE 2016/2015		VARIAZIONE 2017/2016	
	2014	2015	2016	2017*	Assol	%	Assol	%	Assol	%
I trimestre	73.506	72.841	76.394	76.720	-665	-0,9	3.553	4,9	326	0,4
II trimestre	102.580	102.592	104.424	105.444	12	0,01	1.832	1,8	1.020	1,0
III trimestre	121.982	121.957	121.865	122.891	-25	-0,02	-92	-0,1	1.026	0,8
IV trimestre	125.230	126.544	125.614	124.308	1.314	1,0	-930	-0,7	-1.306	-1,0
Media annua imprese	**105.824**	**105.984**	**107.074**	**107.341**	**160**	**0,2**	**1.090**	**1,0**	**267**	**0,2**

** Dati provvisori estratti dagli archivi a maggio 2017.*

Tavola 7.4a App.

LAVORATORI DIPENDENTI PRIVATI EXTRA-AGRICOLI, SECONDO IL GENERE, LA CLASSE DI ETÀ E IL PAESE DI NASCITA, 2015-2017

CLASSE DI ETÀ	TOTALE			VARIAZIONI %		QUOTA LAVORATORI EXTRAUE15[1]	
	2015	2016	2017*	2016	2017*	2016	2017*
FEMMINE	**Femmine**			**Femmine**		**Femmine**	
Fino a 29 anni	1.181.840	1.208.749	1.329.695	2,3%	10,0%	13,8%	12,6%
da 30 a 54 anni	4.292.353	4.303.129	4.369.359	0,3%	1,5%	10,6%	11,5%
Oltre 54 anni	646.536	704.242	786.811	8,9%	11,7%	5,7%	6,3%
Totale	**6.120.729**	**6.216.120**	**6.485.865**	**1,6%**	**4,3%**	**10,7%**	**11,1%**
MASCHI	**Maschi**			**Maschi**		**Maschi**	
Fino a 29 anni	1.520.793	1.558.220	1.697.301	2,5%	8,9%	17,8%	17,8%
da 30 a 54 anni	5.623.899	5.630.992	5.701.513	0,1%	1,3%	14,2%	15,2%
Oltre 54 anni	1.196.907	1.286.275	1.403.489	7,5%	9,1%	6,0%	6,7%
Totale	**8.341.599**	**8.475.487**	**8.802.303**	**1,6%**	**3,9%**	**13,7%**	**14,3%**
FEMMINE + MASCHI	**Femmine + Maschi**			**Femmine + Maschi**		**Femmine + Maschi**	
Fino a 29 anni	2.702.633	2.766.969	3.026.996	2,4%	9,4%	16,1%	15,5%
da 30 a 54 anni	9.916.252	9.934.121	10.070.872	0,2%	1,4%	12,6%	13,6%
Oltre 54 anni	1.843.443	1.990.517	2.190.300	8,0%	10,0%	5,9%	6,6%
Totale Complessivo	**14.462.328**	**14.691.607**	**15.288.168**	**1,6%**	**4,1%**	**12,4%**	**12,9%**

* Dati provvisori. Aggiornamento archivi a maggio 2018.
1 Si fa riferimento al Paese di nascita.

Tavola 7.4b App.

LAVORATORI DIPENDENTI PUBBLICI DELLA GESTIONE EX INPDAP, SECONDO IL GENERE, LA CLASSE DI ETÀ E IL PAESE DI NASCITA. 2015-2017

CLASSE DI ETÀ	TOTALE			VARIAZIONI %		QUOTA LAVORATORI EXTRAUE15[1]	
	2015	2016	2017*	2016	2017*	2016	2017*
FEMMINE	**Femmine**			**Femmine**		**Femmine**	
Fino a 29 anni	54.064	57.444	63.498	6,3%	10,5%	1,2%	1,3%
da 30 a 54 anni	1.309.844	1.281.320	1.255.558	-2,2%	-2,0%	1,2%	1,3%
Oltre 54 anni	656.763	687.016	730.666	4,6%	6,4%	0,9%	0,9%
Totale	**2.020.671**	**2.025.780**	**2.049.722**	**0,3%**	**1,2%**	**1,1%**	**1,2%**
MASCHI							
Fino a 29 anni	79.174	73.980	74.615	-6,6%	0,9%	0,6%	0,7%
da 30 a 54 anni	950.571	916.851	885.042	-3,5%	-3,5%	0,6%	0,6%
Oltre 54 anni	478.930	497.068	517.100	3,8%	4,0%	0,6%	0,6%
Totale	**1.508.675**	**1.487.899**	**1.476.757**	**-1,4%**	**-0,7%**	**0,6%**	**0,6%**
FEMMINE + MASCHI							
Fino a 29 anni	133.238	131.424	138.113	-1,4%	5,1%	0,9%	1,0%
da 30 a 54 anni	2.260.415	2.198.171	2.140.600	-2,8%	-2,6%	1,0%	1,0%
Oltre 54 anni	1.135.693	1.184.084	1.247.766	4,3%	5,4%	0,8%	0,8%
Totale Complessivo	**3.529.346**	**3.513.679**	**3.526.479**	**-0,4%**	**0,4%**	**0,9%**	**0,9%**

* Dati provvisori. Aggiornamento archivi a maggio 2018.
1 Si fa riferimento al Paese di nascita.

LAVORATORI DIPENDENTI PRIVATI EXTRA-AGRICOLI E PUBBLICI DELLA GESTIONE EX INPDAP[1], SECONDO IL GENERE, LA CLASSE DI ETÀ E IL PAESE DI NASCITA, 2015-2017

CLASSE DI ETÀ	TOTALE			VARIAZIONI %		QUOTA LAVORATORI EXTRAUE15[2]	
	2015	2016	2017*	2016	2017*	2016	2017*
FEMMINE	Femmine			Femmine		Femmine	
Fino a 29 anni	1.211.877	1.237.982	1.360.662	2,2%	9,9%	12,9%	12,3%
da 30 a 54 anni	5.362.928	5.348.264	5.400.414	-0,3%	1,0%	9,0%	9,5%
Oltre 54 anni	1.274.266	1.359.492	1.485.120	6,7%	9,2%	3,5%	3,7%
Totale	**7.849.071**	**7.945.738**	**8.246.196**	**1,2%**	**3,8%**	**8,7%**	**8,9%**
MASCHI							
Fino a 29 anni	1.588.885	1.620.354	1.758.043	2,0%	8,5%	17,1%	17,2%
da 30 a 54 anni	6.482.321	6.453.736	6.495.645	-0,4%	0,6%	12,8%	13,4%
Oltre 54 anni	1.649.461	1.755.038	1.891.344	6,4%	7,8%	4,8%	5,1%
Totale	**9.720.667**	**9.829.128**	**10.145.032**	**1,1%**	**3,2%**	**12,1%**	**12,5%**
FEMMINE + MASCHI							
Fino a 29 anni	2.800.762	2.858.336	3.118.705	2,1%	9,1%	15,3%	15,1%
da 30 a 54 anni	11.845.249	11.802.000	11.896.059	-0,4%	0,8%	11,1%	11,6%
Oltre 54 anni	2.923.727	3.114.530	3.376.464	6,5%	8,4%	4,2%	4,5%
Totale Complessivo	**17.569.738**	**17.774.866**	**18.391.228**	**1,2%**	**3,5%**	**10,6%**	**10,9%**

* Dati provvisori. Aggiornamento archivi a maggio 2018.
1 I lavoratori sono contati una sola volta, anche se hanno avuto rapporti di lavoro sia nel settore privato che in quello pubblico.
In caso di compresenza nell'anno si fa rifermento al rapporto di lavoro dell'ultimo mese e in caso di ulteriore compresenza a quello con retribuzione più elevata
2 Si fa riferimento al Paese di nascita.

Tavola 7.5 App.

LAVORATORI DIPENDENTI PRIVATI EXTRA-AGRICOLI. INDICATORI PER REGIONE DI LAVORO. ANNI 2015-2017

REGIONI	2015	2016	2017*	QUOTE % SUL TOTALE REGIONALE 2017					
				VAR. 2017/2016	DONNE	EXTRA UE15[1]	GIOVANI (UNDER 30)	FULL TIME	TEMPO INDETERMINATO
Piemonte	1.103.131	1.123.386	1.168.103	4,0%	44,7%	12,5%	18,5%	71,5%	78,1%
Valle d'Aosta	33.822	34.496	36.252	5,1%	45,3%	13,2%	25,7%	66,9%	61,3%
Liguria	369.091	374.594	392.018	4,7%	43,6%	13,7%	19,6%	64,9%	71,3%
Lombardia	3.137.461	3.171.887	3.283.466	3,5%	43,0%	15,6%	19,3%	72,4%	79,0%
Trentino Alto Adige	320.246	328.843	349.252	6,2%	43,8%	18,6%	26,2%	68,9%	63,5%
Veneto	1.424.169	1.455.171	1.529.925	5,1%	43,5%	16,6%	20,5%	70,7%	75,7%
Friuli Venezia Giulia	317.370	323.139	338.397	4,7%	43,7%	16,2%	17,9%	69,3%	74,6%
Emilia Romagna	1.300.163	1.331.746	1.399.416	5,1%	44,3%	17,5%	19,5%	70,0%	73,3%
Toscana	960.866	980.664	1.023.594	4,4%	45,5%	16,6%	18,7%	63,6%	74,6%
Umbria	193.451	196.404	203.682	3,7%	44,0%	13,1%	18,5%	67,0%	76,3%
Marche	388.644	394.343	416.835	5,7%	44,4%	13,4%	19,5%	66,0%	72,2%
Lazio	1.485.331	1.510.943	1.558.582	3,2%	43,2%	12,7%	18,2%	62,8%	74,8%
Abruzzo	297.042	300.300	314.086	4,6%	40,9%	9,7%	19,4%	62,8%	69,8%
Molise	50.119	50.568	53.286	5,4%	40,7%	5,8%	19,4%	57,4%	70,6%
Campania	995.489	1.007.086	1.036.929	3,0%	35,5%	6,2%	21,7%	57,8%	73,9%
Puglia	696.865	706.634	744.392	5,3%	38,7%	4,2%	22,4%	55,6%	70,3%
Basilicata	103.950	105.310	110.218	4,7%	34,9%	4,2%	20,4%	64,2%	70,9%
Calabria	252.006	255.007	262.140	2,8%	38,9%	6,2%	22,4%	49,5%	70,0%
Sicilia	721.497	724.783	738.078	1,8%	37,8%	4,2%	20,7%	54,1%	72,8%
Sardegna	298.263	303.321	316.006	4,2%	43,5%	3,7%	19,0%	57,4%	62,9%
Estero	13.352	12.982	13.511	4,1%	9,1%	8,7%	8,0%	96,4%	86,4%
Totale complessivo	**14.462.328**	**14.691.607**	**15.288.168**	**4,1%**	**42,4%**	**12,9%**	**19,8%**	**66,1%**	**74,6%**

* Dati provvisori. Aggiornamento archivi a maggio 2018.

1 Si fa riferimento al Paese di nascita.

LAVORATORI DIPENDENTI PRIVATI EXTRA-AGRICOLI. INDICATORI PER SETTORE. ANNI 2015-2017

	2015	2016	2017*	QUOTE % SUL TOTALE REGIONALE 2017					
				VAR. 2017/2016	DONNE	EXTRA UE15[1]	GIOVANI (UNDER 30)	FULL TIME	TEMPO INDETERMINATO
Estrazione di minerali da cave e miniere	45.381	43.411	41.093	-5,3%	17,1%	4,4%	6,2%	93,9%	93,8%
Attività manifatturiere	3.716.067	3.715.403	3.770.379	1,5%	28,9%	12,6%	14,1%	84,1%	88,7%
Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	80.939	80.590	79.635	-1,2%	20,0%	1,2%	9,2%	94,8%	98,1%
Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento	160.278	161.416	165.292	2,4%	15,9%	6,1%	7,0%	84,2%	88,4%
Costruzioni	967.233	935.027	923.910	-1,2%	8,6%	19,8%	15,5%	86,3%	76,3%
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli	2.201.852	2.240.559	2.315.715	3,4%	49,5%	7,7%	22,8%	56,7%	82,2%
Trasporto e magazzinaggio	1.005.053	1.040.373	1.084.916	4,3%	21,4%	14,8%	12,7%	79,5%	79,3%
Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	1.362.765	1.417.119	1.626.985	14,8%	53,3%	22,8%	38,9%	39,6%	49,2%
Servizi di informazione e comunicazione	512.274	507.685	513.865	1,2%	41,4%	3,2%	17,1%	80,8%	83,0%
Attività finanziarie e assicurative	526.060	528.726	517.595	-2,1%	48,5%	1,2%	5,7%	83,9%	97,3%
Attività immobiliari	44.362	45.901	48.512	5,7%	63,1%	10,4%	18,2%	49,9%	82,7%
Attività professionali, scientifiche e tecniche	454.486	470.738	484.222	2,9%	64,6%	5,3%	19,0%	60,1%	83,8%
Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	1.486.149	1.557.944	1.717.581	10,2%	48,7%	19,5%	24,8%	48,3%	51,6%
Istruzione	473.552	487.251	470.836	-3,4%	76,8%	3,3%	13,1%	68,1%	31,5%
Sanità e assistenza sociale	705.049	739.025	772.472	4,5%	77,7%	11,0%	14,7%	47,2%	78,9%
Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	207.410	208.191	230.096	10,5%	45,2%	12,8%	34,7%	51,0%	44,6%
Altre attività	513.418	512.248	525.064	2,5%	58,9%	15,4%	25,8%	50,5%	78,4%
Totale complessivo	**14.462.328**	**14.691.607**	**15.288.168**	**4,1%**	**42,4%**	**12,9%**	**19,8%**	**66,1%**	**74,6%**

* Dati provvisori. Aggiornamento archivi a maggio 2018.
1 Si fa riferimento al Paese di nascita.

Tavola 7.7a App.

DIPENDENTI PRIVATI EXTRA-AGRICOLI. RETRIBUZIONE MEDIA GIORNALIERA, RETRIBUZIONE MEDIA ANNUA E GIORNATE RETRIBUITE PRO CAPITE

	Dipendenti	Retribuzione giornaliera (euro)	Numero indice (media 2017=100)	Retribuzione annua (euro)	Giornate retribuite pro capite
TOTALE DIPENDENTI					
2015	14.462.328	89	100	21.349	**240**
2016	14.691.607	89	100	21.790	**246**
2017*	15.288.168	89	100	21.509	**243**
di cui					
PER GENERE:					
Femmine	6.485.865	72	81	16.997	**236**
Maschi	8.802.303	100	113	24.833	**248**
Per cittadinanza (in base al Paese di nascita):					
UE15	13.308.434	91	103	22.630	**247**
Extra UE15	1.979.734	66	74	13.971	**212**
Per classe di età					
Giovani (fino a 29 anni)	3.026.996	62	70	11.726	**189**
Adulti (30-54 anni)	10.070.872	90	102	23.144	**256**
Over 54	2.190.300	108	121	27.509	**256**
Per contratto:					
Tempo indeterminato	11.409.686	93	105	25.645	**276**
Tempo determinato	3.458.076	65	73	9.550	**148**
Stagionale	420.406	68	77	7.608	**112**
Per orario di lavoro:					
Part time	5.183.780	48	55	10.522	**217**
Full time	10.104.388	106	120	27.145	**256**
Per giorni retribuiti nell'anno:					
Fino a 78 gg	1.893.596	59	67	2.141	**36**
79-156 gg	1.405.061	62	70	7.406	**119**
157-264 gg	2.338.380	66	74	14.300	**218**
265-299 gg	1.322.001	75	85	21.350	**284**
300-305 gg	459.111	81	91	24.393	**303**
306-311 gg	1.486.400	89	100	27.390	**309**
312 gg	6.383.619	101	114	31.454	**312**

(segue)

(segue)

	Dipendenti	Retribuzione giornaliera (euro)	Numero indice (media 2016=100)	Retribuzione annua (euro)	Giornate retribuite pro capite
Per regione:					
Piemonte	1.168.103	92	103	23.421	**256**
Valle d'Aosta	36.252	86	97	18.934	**220**
Liguria	392.018	89	101	21.446	**240**
Lombardia	3.283.466	102	115	26.331	**258**
Trentino Alto Adige	349.252	92	104	21.713	**236**
Veneto	1.529.925	88	99	22.281	**254**
Friuli Venezia Giulia	338.397	88	99	22.373	**254**
Emilia Romagna	1.399.416	93	106	23.226	**249**
Toscana	1.023.594	83	94	20.377	**245**
Umbria	203.682	77	87	18.991	**246**
Marche	416.835	79	89	18.977	**240**
Lazio	1.558.582	92	104	21.949	**239**
Abruzzo	314.086	78	88	17.541	**226**
Molise	53.286	73	83	16.202	**221**
Campania	1.036.929	72	82	15.759	**218**
Puglia	744.392	71	80	15.639	**220**
Basilicata	110.218	74	84	16.624	**224**
Calabria	262.140	66	75	13.980	**212**
Sicilia	738.078	71	81	15.736	**220**
Sardegna	316.006	72	81	15.880	**220**
Estero	13.511	226	255	62.570	**277**
Per settore:					
Estrazione di minerali da cave e miniere	41.093	154	174	43.910	**285**
Attività manifatturiere	3.770.379	102	115	27.968	**274**
Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	79.635	157	177	47.053	**300**
Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento	165.292	100	113	28.243	**281**
Costruzioni	923.910	84	94	18.079	**216**
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli	2.315.715	81	91	20.837	**258**

(segue)

(segue)

	Dipendenti	Retribuzione giornaliera (euro)	Numero indice (media 2016=100)	Retribuzione annua (euro)	Giornate retribuite pro capite
Trasporto e magazzinaggio	1.084.916	94	106	24.131	**257**
Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	1.626.985	55	62	9.633	**176**
Servizi di informazione e comunicazione	513.865	118	133	29.853	**254**
Attività finanziarie e assicurative	517.595	160	180	47.490	**297**
Attività immobiliari	48.512	87	99	22.072	**253**
Attività professionali, scientifiche e tecniche	484.222	89	101	22.908	**257**
Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	1.717.581	65	73	13.598	**210**
Istruzione	470.836	66	75	13.372	**202**
Sanità e assistenza sociale	772.472	66	75	17.025	**256**
Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	230.096	86	97	14.043	**163**
Altre attività	525.064	66	74	15.677	**238**
Per qualifica:					
Dirigenti	8.512.048	70	80	15.949	**226**
Quadri	5.630.438	94	106	24.783	**264**
Impiegati	120.089	480	542	142.566	**297**
Operai	520.549	54	61	11.671	**215**
Apprendisti	462.994	208	235	62.865	**302**
Altro	42.050	125	142	29.199	**233**

* Dati provvisori. Aggiornamento archivi a maggio 2018.

Tavola 7.7b App.

DIPENDENTI PUBBLICI GESTIONE EX INPDAP. RETRIBUZIONE MEDIA GIORNALIERA, RETRIBUZIONE MEDIA ANNUA E GIORNATE RETRIBUITE PRO CAPITE. ANNI 2015-2017

	Dipendenti	Retribuzione giornaliera (euro)	Numero indice (media 2017=100)	Retribuzione annua (euro)	Giornate retribuite pro capite
TOTALE DIPENDENTI					
2015	3.529.346	111	99	32.357	**291**
2016	3.513.679	111	99	32.440	**291**
2017*	3.526.479	112	100	32.475	**290**
di cui					
PER GENERE:					
Femmine	2.049.722	101	90	28.981	**286**
Maschi	1.476.757	126	113	37.324	**295**
Per cittadinanza (in base al Paese di nascita):					
UE15	3.493.716	112	100	32.507	**290**
Extra UE15	32.763	105	94	29.068	**276**
Per classe di età					
Giovani (fino a 29 anni)	138.113	87	78	19.042	**218**
Adulti (30-54 anni)	2.140.600	109	97	31.581	**290**
Over 54	1.247.766	119	106	35.495	**298**
Per contratto:					
Tempo indeterminato	3.105.584	114	102	34.798	**304**
Tempo determinato	420.895	83	74	15.332	**184**
Per orario di lavoro:					
Part time	264.910	91	81	26.628	**293**
Full time	3.261.569	114	102	32.950	**290**
Per giorni retribuiti nell'anno:					
Fino a 78 gg	140.643	85	76	3.632	**43**
79-156 gg	86.098	86	76	10.652	**124**
157-264 gg	244.746	88	78	19.551	**223**
265-299 gg	77.165	92	82	26.323	**286**
300-305 gg	5.452	109	98	33.074	**303**
306-311 gg	10.876	107	96	33.202	**310**
312 gg	2.961.499	114	102	35.704	**312**

(segue)

(segue)

	Dipendenti	Retribuzione giornaliera (euro)	Numero indice (media 2016=100)	Retribuzione annua (euro)	Giornate retribuite pro capite
Per regione:					
Piemonte	236.254	111	99	31.922	**289**
Valle d'Aosta	12.582	114	102	33.168	**290**
Liguria	101.507	113	101	33.260	**293**
Lombardia	465.054	109	97	31.073	**286**
Trentino Alto Adige	103.534	122	109	35.246	**289**
Veneto	254.987	107	96	30.998	**288**
Friuli Venezia Giulia	88.586	112	100	32.826	**292**
Emilia Romagna	253.827	109	97	31.260	**287**
Toscana	226.910	110	98	31.809	**289**
Umbria	53.300	111	99	32.258	**291**
Marche	90.946	108	97	31.299	**289**
Lazio	457.183	121	108	35.056	**290**
Abruzzo	76.594	110	99	32.103	**291**
Molise	19.444	111	99	32.519	**294**
Campania	302.528	113	101	32.998	**293**
Puglia	218.181	113	101	33.165	**293**
Basilicata	35.889	109	98	31.989	**293**
Calabria	120.258	109	97	31.833	**292**
Sicilia	295.108	110	98	32.346	**294**
Sardegna	113.331	113	101	32.493	**288**
Estero	476	108	96	32.771	**304**

* Dati provvisori. Aggiornamento archivi a maggio 2018.

POSIZIONI LAVORATIVE DEI LAVORATORI DIPENDENTI DEL SETTORE PRIVATO NON AGRICOLO. ANNI 2014-2017 *(in migliaia)*

MESI	NUMERO LAVORATORI				VARIAZIONE 2015/2014		VARIAZIONE 2016/2015		VARIAZIONE 2017/2016	
	2014	2015	2016	2017*	Assol	%	Assol	%	Assol	%
Gennaio	12.219	12.127	12.601	12.856	- 91	-0,7%	473	3,9%	255	2,0%
Febbraio	12.215	12.140	12.603	12.880	- 75	-0,6%	463	3,8%	277	2,2%
Marzo	12.337	12.313	12.773	13.088	- 24	-0,2%	460	3,7%	316	2,5%
Aprile	12.426	12.477	12.873	13.321	51	0,4%	396	3,2%	448	3,5%
Maggio	12.558	12.733	13.044	13.528	176	1,4%	311	2,4%	484	3,7%
Giugno	12.741	12.844	13.249	13.785	104	0,8%	405	3,2%	536	4,0%
Luglio	12.702	12.814	13.216	13.745	112	0,9%	402	3,1%	529	4,0%
Agosto	12.520	12.643	13.092	13.603	123	1,0%	449	3,5%	511	3,9%
Settembre	12.553	12.704	13.105	13.649	151	1,2%	401	3,2%	544	4,2%
Ottobre	12.417	12.581	12.998	13.488	163	1,3%	417	3,3%	491	3,8%
Novembre	12.345	12.565	12.976	13.395	220	1,8%	411	3,3%	419	3,2%
Dicembre	12.377	12.836	13.106	13.181	459	3,7%	270	2,1%	75	0,6%
Media annua	**12.451**	**12.565**	**12.970**	**13.377**	**114**	**0,9%**	**405**	**3,2%**	**407**	**3,1%**

Dati provvisori. Aggiornamento archivi a maggio 2018.

Tavola 7.9 App.

MEDIA ANNUA, VARIAZIONI TENDENZIALI ASSOLUTE E PERCENTUALI DEI LAVORATORI DISOCCUPATI, SOSPESI E IN MOBILITA' CHE PERCEPISCONO LA PRESTAZIONE INPS ANNI 2014 - 2017

TIPOLOGIA	MEDIA ANNUA				VARIAZIONE 2014/2013		VARIAZIONE 2015/2014		VARIAZIONE 2016/2015	
	2014	2015	2016	2017	Assol	%	Assol	%	Assol	%
Disoccupati non agricoli[1]	3.354	2.057	2.306	2.490	-1.297	-38,7%	249	12,1%	184	8,0%
Beneficiari di ASpI[2]	654.184	481.767	67.689	14.542	-172.417	-26,4%	-414.078	-85,9%	-53.147	-78,5%
Beneficiari di NASpI3	-	480.489	929.886	1.095.736			449.397	93,5%	165.850	17,8%
Beneficari di Mini ASpI[2]	164.756	79.227	1.397	0	-85.529	-51,9%	-77.830	-98,2%	-1.397	-100,0%
Media annua Disocc.+ASpI+NASpI	**822.294**	**1.043.540**	**1.001.278**	**1.112.768**	**221.246**	**26,9%**	**-42.262**	**-4,0%**	**111.490**	**11,1%**
Lavoratori sospesi	4.270	3.437	-	-	-833	-19,5%	-3.437	-100,0%		
Mobilità	215.949	198.180	156.907	93.200	-17.769	-8,2%	-41.273	-20,8%	-63.707	-40,6%
Media annua complessiva	**220.219**	**201.617**	**156.907**	**93.200**	**-18.602**	**-8,4%**	**-44.710**	**-22,2%**	**-63.707**	**-40,6%**

1 Con riferimento a licenziamenti avvenuti prima dell'1/1/2013. Si tenga presente che contiene i dati relativi ai trattamenti dei lavoratori rimpatriati.
2 Con riferimento a licenziamenti avvenuti successivamente al 31/12/2012.
3 Dal 1° maggio 2015 è entrata in vigore la "Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego" (NASpI), che sostituisce le indennità di disoccupazione ASpI e mini ASpI.

Tavola 7.10 App.

NUMERO DI VOUCHER VENDUTI PER ANNO DI VENDITA (2008-2017) E MODALITÀ DI DISTRIBUZIONE*
(Valore del singolo voucher pari a 10 euro)

ANNO DI VENDITA	MODALITÀ DI DISTRIBUZIONE					
	Banche	Sedi INPS	Tabaccai	Procedura telematica	Uffici postali	Totale
2008		511.951		24.034		535.985
2009		2.501.998		245.349		2.747.347
2010		8.080.663	390.884	1.176.125		9.647.672
2011	50.260	11.559.644	1.820.152	1.848.038	7.515	15.285.609
2012	599.260	13.262.236	5.011.847	2.719.601	1.425.953	23.018.897
2013	2.236.547	12.426.073	14.981.322	4.293.898	4.599.035	38.536.875
2014	4.721.732	9.250.804	36.901.849	6.388.340	11.064.158	68.326.883
2015	7.933.786	6.782.231	71.563.965	10.526.747	11.281.095	108.087.824
2016	9.858.574	184.807	107.077.189	15.734.021	1.186.329	134.040.920
2017	2.116.655	16.488	22.648.222	7.754.189	194.273	32.729.827
Totale	**27.516.814**	**64.576.895**	**260.395.430**	**50.710.342**	**29.758.358**	**432.957.839**

* Dal 31 agosto 2015 non è più possibile acquistare i voucher cartacei presso le Sedi INPS; tuttavia, le sedi hanno continuato a emettere voucher cartacei per soddisfare la quota residuale di domande inserite negli anni precedenti e non ancora definite. Il decreto-legge 17 marzo 2017, n. 25, "Disposizioni urgenti per l'abrogazione delle disposizioni in materia di lavoro accessorio nonché per la modifica delle disposizioni sulla responsabilità solidale in materia di appalti", ha disposto, all'articolo 1, comma 1, l'abrogazione degli articoli 48, 49 e 50, decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 relativi alla disciplina del lavoro accessorio. Pertanto, dal giorno 18 marzo 2017 non è più possibile l'acquisto di voucher. I voucher acquistati hanno potuto comunque essere impiegati per attività entro il 31 dicembre 2017.

Tavola 7.11 App.

NUMERO DEI PRESTATORI DI LAVORO ACCESSORIO E NUMERO MEDIO DI VOUCHER RISCOSSI PER ANNO DI ATTIVITÀ (2008-2017) E SESSO

ANNO DI ATTIVITÀ	MASCHI		FEMMINE		TOTALE	
	Numero di lavoratori	Numero medio di voucher riscossi	Numero di lavoratori	Numero medio di voucher riscossi	Numero di lavoratori	Numero medio di voucher riscossi
2008	19.656	19,8	5.388	16,9	**25.044**	**19,2**
2009	46.813	38,1	22.259	39,4	**69.072**	**38,5**
2010	92.409	62,0	58.622	59,9	**151.031**	**61,2**
2011	125.194	71,0	92.139	65,2	**217.333**	**68,5**
2012	200.355	65,1	167.424	58,0	**367.779**	**61,9**
2013	311.081	60,7	307.610	57,3	**618.691**	**59,0**
2014	499.849	63,7	525.541	62,8	**1.025.390**	**63,3**
2015	724.616	69,0	772.885	71,4	**1.497.501**	**70,2**
2016	848.351	72,1	927.749	76,9	**1.776.100**	**74,6**
2017	314.444	50,0	389.194	53,5	**703.638**	**51,9**

Tavola 7.12 App.

NUMERO DEI PRESTATORI DI LAVORO ACCESSORIO ED ETÀ MEDIA PER ANNO DI ATTIVITÀ (2008-2017) E SESSO

ANNO DI ATTIVITÀ	MASCHI		FEMMINE		TOTALE	
	Numero di lavoratori	Età media	Numero di lavoratori	Età media	Numero di lavoratori	Età media
2008	19.656	60,8	5.388	56,6	**25.044**	**59,9**
2009	46.813	50,2	22.259	40,4	**69.072**	**47,0**
2010	92.409	45,7	58.622	36,6	**151.031**	**42,2**
2011	125.194	44,6	92.139	36,3	**217.333**	**41,1**
2012	200.355	42,2	167.424	35,5	**367.779**	**39,2**
2013	311.081	39,4	307.610	34,7	**618.691**	**37,1**
2014	499.849	37,7	525.541	34,5	**1.025.390**	**36,1**
2015	724.616	37,4	772.885	34,8	**1.497.501**	**36,1**
2016	848.351	37,1	927.749	35,0	**1.776.100**	**36,0**
2017	314.444	37,8	389.194	36,5	**703.638**	**37,1**

A cura:
della Direzione Centrale Studi e Ricerche

Coordinamento:
Massimo Antichi

Editing:
Michele Di Maio

Gruppo redazionale:
Michele Di Maio, Angelo Ponti

Con la collaborazione dell'Osservatorio regionale sul mercato del lavoro - Veneto Lavoro.

Alla redazione dei vari capitoli hanno collaborato:
Parte I: Bruno Anastasia, Leda Accosta, Saverio Bombelli, Massimo Botti, Carla Di Giacomo, Elisabetta Di Tommaso, Rosanna Franchini, Marco Giovannini, Giulio Mattioni, Ferdinando Montaldi, Fabrizio Serra, Eduardo Tripodi, Paola Trombetti, Michele Truncali. Alessandro Vacatello.
Parte II: Saverio Bombelli, Lucilla Cotronea, Giovanna Filoni, Ferdinando Montaldi, Paolo Naticchioni, Eleonora Palombo, Graziella Rambaldi.
Parte III: Roberto De Vincenzi, Fernando Di Nicola, Giulia Giupponi, Stefania Lucchini, Francesca Proietti, Gianfranco Santoro, Vincenzo Scrutinio.
Parte IV: Massimo Antichi, Massimo Borzellino; Maria Cozzolino, Giovanna Marcellitti, Carlo Mazzaferro, Liliana Napoli, Salvatore Ponticelli, Luca Sabatini, Cristiana Santulli, Susanna Thomas, Daniele Russo.
Parte V: Roberto Bianco, Riccardo Boscarino, Vincenzo Caridi, Fernando Di Nicola, Giovanni Di Monde, Edoardo Di Porto, Giorgio Fiorino, Alessandra Laconi, Beatrice Natalia, Agnese Piccolo, Franca Pistilli, Andrea Ragusa, Isabella Rota Baldini, Gianfranco Ruberto, Rossella Russo, Maria Grazia Sampietro, Gianfranco Santoro, Paola Zampogna.

Appendice a cura di:
Michele Di Maio, Angelo Ponti, Mario Russo

Con il contribututo di:
Direzione Centrale Acquisti e appalti
Direzione Centrale Amministrazione finanziaria e servizi fiscali
Direzione Centrale Ammortizzatori sociali
Direzione Centrale Entrate e recupero crediti
Direzione Centrale Organizzazione e Sistemi informativi
Direzione Centrale Patrimonio e archivi
Direzione Centrale Pensioni
Direzione Centrale Pianificazione e Controllo di Gestione
Direzione Centrale Risorse Umane
Direzione Centrale Segreteria Unica Tecnica Normativa
Coordinamento Generale Legale
Coordinamento Generale Statistico Attuariale

Coordinamento grafico a cura della:
Direzione Centrale Relazioni esterne

Si ringraziano:
il prof. Pietro Garibaldi, Responsabile scientifico del programma di ricerca VisitInps Scholars
la dott.ssa Isabella Rota Baldini, portavoce del Presidente

Realizzazione e stampa
Evoluzione Stampa S.r.l. - Anagni (FR)
Azienda che persegue il valore della qualità e della sostenibilità ambientale
certificata UNI EN ISO 14001:2004 - FSC® - PEFC™

www.evoluzionestampa.eu

Finito di stampare
nel mese di luglio 2018

interno:
su carta ecologica Symbol Freelife Vellum
Fedrigoni Cartiere Spa

copertina:
su carta ecologica Sensation Tradition Bianco Naturale
ArjoWiggins Cartiere

FSC
www.fsc.org
MIX
Paper from responsible sources
FSC® C107209

Tiratura 500 copie