



Roma, 9 marzo 2020

# RAPPORTO

## IL MERCATO DEL LAVORO 2019

### UNA LETTURA INTEGRATA

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

La positiva cooperazione inter-istituzionale sviluppata nell'arco di un triennio ha condotto al raggiungimento di diversi obiettivi e l'Accordo, in scadenza a fine dicembre 2018, è stato prorogato fino a dicembre 2021 per completare il percorso avviato.

Oltre alla realizzazione del Rapporto annuale e della Nota trimestrale sulle tendenze dell'occupazione, ormai a regime da tre anni, l'Accordo quadro prevede anche la progettazione e lo sviluppo, tuttora in corso, di un Sistema informativo statistico sul lavoro.

Gli approfondimenti qui presentati affrontano più tematiche, intrecciando gli aspetti congiunturali e ciclici con l'evoluzione del quadro strutturale – segnato dal progressivo rallentamento della crescita economica – in un contesto di una maggiore incertezza globale dovuta alle guerre commerciali, attenuate ma non scomparse in seguito al recente accordo Usa-Cina, e alle accresciute tensioni geopolitiche. La comparsa del coronavirus Covid-19 a gennaio 2020 e la sua rapida diffusione in Cina e nel resto del mondo stanno inoltre indebolendo ulteriormente le prospettive di crescita economica con un prevedibile impatto sfavorevole anche sul mercato del lavoro.

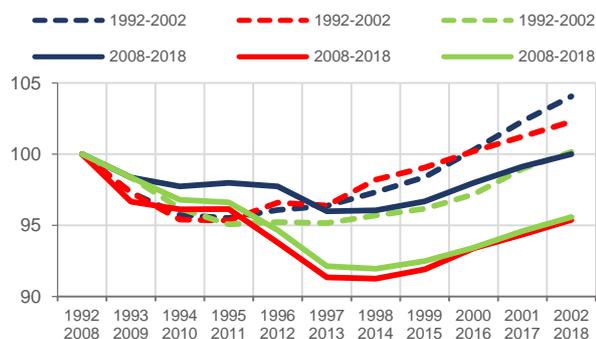
Il quadro che emerge presenta diversi aspetti positivi insieme alle criticità che la ripresa economica degli ultimi anni ha solo in parte attenuato. Se, infatti, da un lato emergono evidenze di un miglioramento del mercato del lavoro in cui fattori di fondo – demografici e sociali, di selezione interna e risposte ai mutamenti tecnologici delle imprese – e di più breve periodo hanno contribuito a una prolungata ripresa che ha portato i livelli occupazionali ai massimi storici; dall'altro permane un'ampia area di inoccupazione e sottoccupazione dove spicca l'utilizzo del part time involontario, accanto all'aumento dei divari con l'Ue e l'acuirsi degli squilibri territoriali.

Complessivamente, il Rapporto intende fornire una base empirica e analitica utile a favorire lo sviluppo del dibattito pubblico sul tema del lavoro.

## Capitolo 1. Le dinamiche del mercato del lavoro in una fase di incertezza

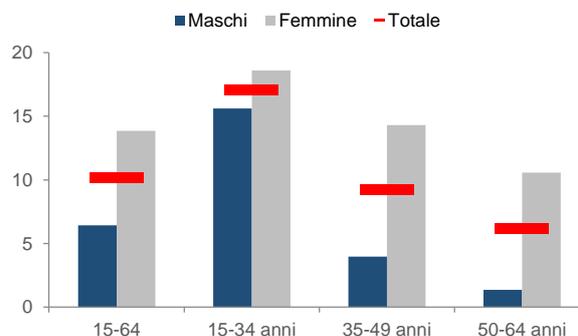
- Nel terzo e quarto trimestre 2019 nell'area dell'euro, coerentemente con l'andamento del Pil, prosegue a ritmi più lenti la crescita dell'occupazione che resta al massimo storico; prosegue anche la diminuzione del tasso di disoccupazione: a dicembre 2019 tocca il 7,4%.
- In Italia nel terzo trimestre 2019 si osserva per la quarta volta consecutiva una crescita congiunturale del Pil dello 0,1%. Tuttavia, nel quarto trimestre 2019 il Pil ha subito una riduzione dello 0,3% rispetto al trimestre precedente e una variazione dello +0,1% nel raffronto su base annua.
- Nel terzo e quarto trimestre 2019, l'occupazione in Italia è al massimo storico di 23,4 milioni di unità, ma nei dati preliminari di dicembre e gennaio si registra un calo sia del numero di occupati sia del tasso di occupazione.
- Con riferimento all'input di lavoro, nel terzo trimestre 2019, assistiamo a una crescita delle ore lavorate sia su base congiunturale (+0,4%) sia in termini tendenziali (+0,5%); nel quarto trimestre 2019 rallenta la crescita tendenziale (+0,3%) e diviene negativa la variazione congiunturale (-0,3%). Complessivamente, è proseguita, seppure con fasi alterne, l'espansione dei livelli di input di lavoro dopo il minimo raggiunto nell'ultimo trimestre del 2013 anche se rimane ancora sotto ai livelli del 2008.
- Permane la tendenza a una crescita occupazionale a bassa intensità lavorativa: il numero di occupati supera il livello del 2008 ma la quantità di lavoro utilizzato è ancora sensibilmente inferiore. A differenza della fase ciclica degli anni '90, in cui l'occupazione e le ore lavorate seguivano sostanzialmente lo stesso andamento, la fase più recente è caratterizzata da una discesa delle ore lavorate e da una caduta del tempo pieno a fronte di una sostanziale tenuta dell'occupazione.
- Gli elevati divari con l'Ue sono aumentati anche nella recente fase di ripresa: il gap nel tasso di occupazione è passato da 8,9 punti nel primo trimestre 2014 fino a 10,2 punti nel terzo 2019 e quello del tasso di disoccupazione da 2,1 a 3,5 punti, con differenze più accentuate per le donne e i giovani. Continuano ad ampliarsi alcuni storici divari caratteristici del nostro Paese, anzitutto quello generazionale a favore dei più adulti. Seppur in lieve diminuzione, i divari di genere rimangono elevati: la metà delle donne in età attiva non lavora e quasi una donna su cinque vorrebbe lavorare ma non trova un impiego.
- Si accentuano le disuguaglianze territoriali: nella media dei primi tre trimestri del 2019 la distanza tra il Mezzogiorno e il Centro-nord è di oltre 20 punti per il tasso di occupazione e per quello di mancata partecipazione. Nelle regioni meridionali, il tasso di occupazione per settore e professione evidenzia la minore domanda di lavoro nei settori di industria in senso stretto, servizi alle imprese, istruzione e sanità nonché la forte mancanza di professioni a medio-alta qualifica.

**Ore lavorate, occupati, occupati a tempo pieno (Rfl). Anni 1992-2002 e 2008-2018 (numeri indici 1992=100 e 2008=100)**



Fonte: Istat, Conti nazionali e Rilevazione sulle forze di lavoro

**Differenza Ue-Italia nel tasso di occupazione per genere e classe di età. Anno 2019 (valori percentuali) (a)**

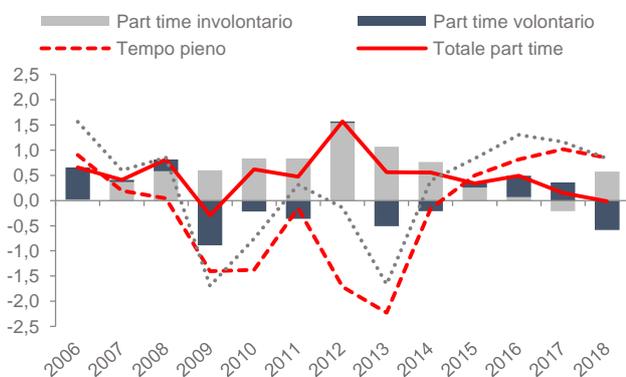


Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

## Capitolo 2. La crescita del part time come alternativa all'orario standard: dinamica e problemi aperti

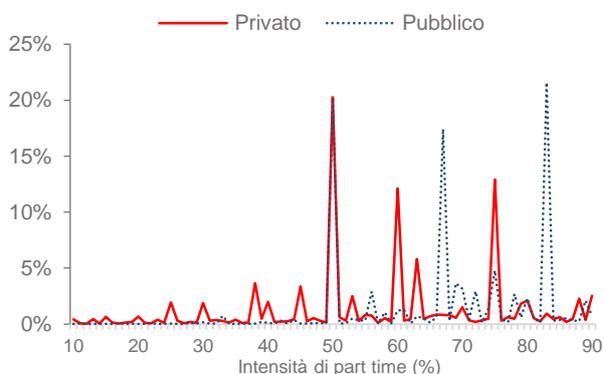
- Nel 2018 gli occupati a tempo parziale in Italia sono 4,3 milioni, il 18,6% del totale. Tale quota, cresciuta in modo continuo negli ultimi anni, si è avvicinata a quella della media Ue (20,1%). La differenza residua dipende principalmente dal lavoro indipendente che in Italia è più presente e meno interessato dal part time, mentre per i dipendenti la quota è pressoché analoga in Italia e in Europa.
- Tra Italia e Ue esistono tuttavia forti differenze nell'utilizzo del part time. In Italia tra il 2008 e il 2018 la quota di occupati a tempo parziale che dichiara di non aver trovato un lavoro a tempo pieno è passata dal 40,2% al 64,1% mentre in Europa è scesa dal 24,5% al 23,4%. Difatti, in Italia il ricorso al part time si lega più a strategie delle imprese che a esigenze degli individui e ha rivestito un ruolo di sostegno all'occupazione nei periodi di forte calo del tempo pieno.
- Nel Mezzogiorno il part time involontario sfiora l'80% contro il 58,7% nel Centro-nord, a fronte di una diffusione analoga nelle due ripartizioni. Il part time involontario è inoltre più diffuso nei servizi alle famiglie, nelle professioni non qualificate e tra gli atipici. A parità di condizioni, la probabilità di essere in part time involontario per una donna occupata è circa tre volte superiore a quella di un lavoratore.
- Dai dati di fonte Inps relativi al settore pubblico e alle imprese private, nel 2018 oltre 5,5 milioni di dipendenti sono stati interessati, per almeno un giorno, da rapporti di lavoro part time; di questi 4,6 milioni sono stati coinvolti in maniera esclusiva.
- Rispetto al 2008 le giornate retribuite part time sono aumentate del 60% mentre quelle complessive appena del 5%. La crescita è spiegata più dalle nuove assunzioni che dalle trasformazioni da full time a part time. Mediamente il regime di orario part time è pari nel 2018 al 59% dell'orario contrattuale.
- Considerando la variabilità dei regimi di orario di part time si possono distinguere quattro tipi di part time: "marginale" (fino al 37% del corrispondente full time), "standard" (tra il 38% e il 56%), "rafforzato" (dal 57% al 74%), il "quasi full time" (dal 75% in su); quest'ultima forma nel 2018 spiega poco meno del 30% delle giornate retribuite part time ed è più diffusa al Nord e nel pubblico impiego.
- La crescita del part time è dovuta sia a un maggior ricorso a tale regime di orario sia a un'intensificazione presso le imprese che già lo utilizzavano. Rispetto al 2014 le imprese con solo dipendenti full time sono diminuite del 14% mentre sono cresciute del 12% quelle con solo dipendenti part time e del 9% quelle con entrambe le tipologie.

**Occupati per regime orario in Italia. Anni 2006-2018**  
(contributi alla variazione relativa dell'occupazione, %)



Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

**Giornate retribuite part time per intensità di part time nel settore pubblico e privato. Anno 2018** (valori percentuali)

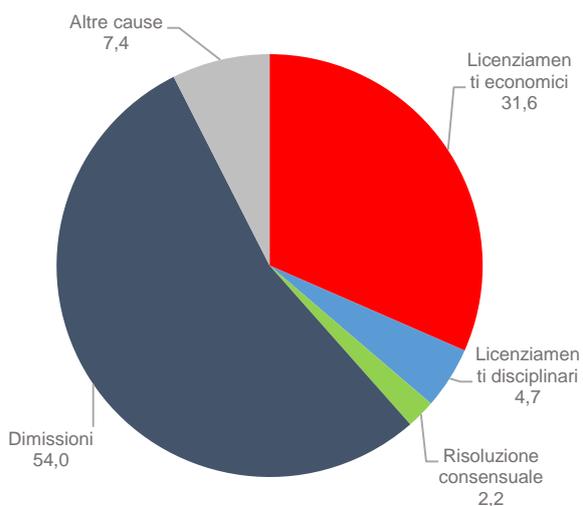


Fonte: Inps, archivi Uniemens

### Capitolo 3. Le cessazioni dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato: consistenze, dinamica dei licenziamenti e accesso alla NASpI

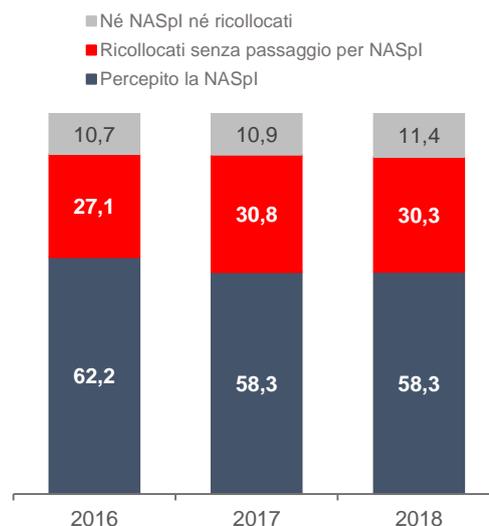
- I licenziamenti relativi a rapporti di lavoro a tempo indeterminato sono passati da 647 mila nel 2014 a 579 mila nel 2018. La quota di licenziamenti sul totale delle cessazioni nel 2018 è risultata pari al 36% contro il 42% nel 2014; specularmente le dimissioni hanno pesato per il 53% nel 2018 e per il 48% nel 2014.
- La gran parte dei licenziamenti è motivata da ragioni economiche, circa nove su dieci, ma l'incidenza di quelli disciplinari sul totale dei licenziamenti risulta in crescita: dal 7,4% del 2014 al 13% del 2018.
- La maggior parte dei licenziamenti avviene nelle piccole imprese (62% nel 2018). In particolare, i datori di lavoro che hanno licenziato dipendenti con rapporti di lavoro a tempo indeterminato hanno anche attivato nuovi contratti a tempo indeterminato, in ragione di 1,2 rispetto ai licenziamenti effettuati (0,7 nelle piccole imprese e 2,0 in quelle più grandi).
- Se guardiamo alle caratteristiche del rapporto di lavoro concluso con il licenziamento è consistente la quota di part time e di lavori di breve durata (in cui sono inclusi i licenziamenti intervenuti nel periodo di prova). Nel 2018 oltre un terzo dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato interrotti per licenziamento ha la durata inferiore a un anno; i licenziamenti entro tre mesi dall'assunzione sono più frequenti tra i giovani fino a 29 anni (18,8% in confronto al 10,8% del totale).
- La quota di lavoratori licenziati in presenza dei requisiti richiesti per accedere alla NASpI, lo strumento di sostegno al reddito dei disoccupati entrato in vigore nel 2015, oscilla attorno al 60% per gli anni 2016-2018. Il mancato accesso alla NASpI è motivato essenzialmente dal tempestivo ricollocamento al lavoro che interessa circa il 30% dei lavoratori licenziati. Nella quota residua (attorno al 10%) si addensano soprattutto lavoratori stranieri.

**Rapporti di lavoro dipendente a tempo indeterminato cessati per motivo di cessazione.**  
Anno 2018 (valori percentuali)



Fonte: Ministero del lavoro e delle politiche sociali (Comunicazioni obbligatorie Sisco) e Inps (Uniemens)

**Esiti successivi ai licenziamenti dei dipendenti a tempo indeterminato per tipo di esito.** Anni 2016-2018 (valori percentuali)



Fonte: Inps (Uniemens, Archivi gestionali della Naspi, della mobilità e delle pensioni) e Ministero del lavoro e delle politiche sociali (Comunicazioni obbligatorie Sisco)

## Capitolo 4. I tirocini extracurricolari strumento di prima esperienza o reingresso nel mercato del lavoro e le caratteristiche delle imprese ospitanti

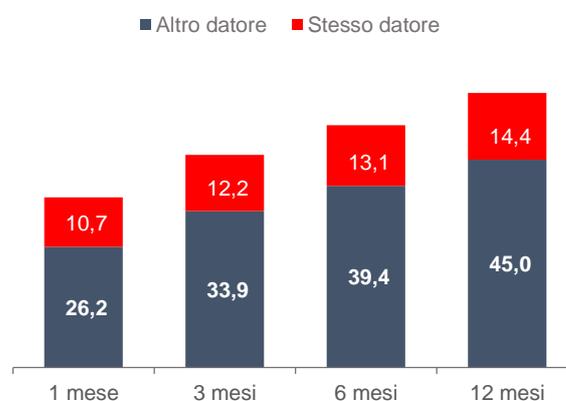
- Strumento a vocazione mista, non del tutto assimilabile né a una pratica formativa né a una esperienza di lavoro, in questi ultimi anni l'istituto del tirocinio ha visto un incremento nel numero di esperienze avviate, una progressiva estensione della tipologia di soggetti e beneficiari coinvolti e, infine, l'ampliamento della platea di settori e imprese che ne hanno fatto ricorso. La specificità del sistema Italiano risiede nella collocazione delle esperienze di tirocinio all'interno di un quadro unitario di politiche attive per il lavoro capace di tenere insieme tutti gli interventi per la transizione scuola-lavoro e le misure per l'occupazione. Inoltre, è obbligatoria la presenza di un soggetto terzo, pubblico o privato, accreditato ai sensi del Decreto legislativo n. 150/2015, chiamato all'intermediazione.
- A livello nazionale, il numero dei tirocini è passato dai 227 mila nel 2014 ai 349 mila nel 2018, con una crescita del 53,9%. Nel complesso, nel quinquennio 2014-2018, i tirocini sono stati 1 milione e 615 mila e rappresentano il 2,5% di tutte le attivazioni riferibili alla somma dei nuovi rapporti di lavoro attivati e dei tirocini avviati nello stesso periodo. L'incremento ha riguardato sia il numero di individui coinvolti, sia il numero delle imprese ospitanti.
- Il numero di individui è cresciuto nel corso del quinquennio del 57,1%, per un totale di 1 milione 158 mila, dei quali il 51% sono giovani tra i 15 e i 29 anni alla loro prima esperienza nel mercato del lavoro. A un anno dal termine dell'esperienza, il tasso di inserimento si avvicina al 60%.
- A livello nazionale, il numero delle imprese che avviano tirocini è cresciuto notevolmente nel periodo 2014-2017 (da 101 mila a 174 mila) e quasi raddoppiato (da 88 mila a poco più di 157 mila) se si considera il sottoinsieme di imprese integrato con il Registro statistico Frame-Sbs. Il 67,5% dei tirocini è attivato dalle imprese con meno di 50 addetti ma i tirocini con più elevati livelli di competenza si svolgono presso le imprese di maggiori dimensioni e nelle imprese attive in settori economici con un alto livello tecnologico.

**Tirocini extracurricolari avviati e imprese coinvolte. Anni 2014-2018** (valori assoluti in migliaia)



Fonte: Elaborazioni Anpal su Comunicazioni obbligatorie (Sisco)

**Tasso di inserimento dei tirocini extracurricolari per mesi trascorsi dalla conclusione dell'esperienza e tipo di datore di lavoro. Totale 2014-2018** (valori percentuali)

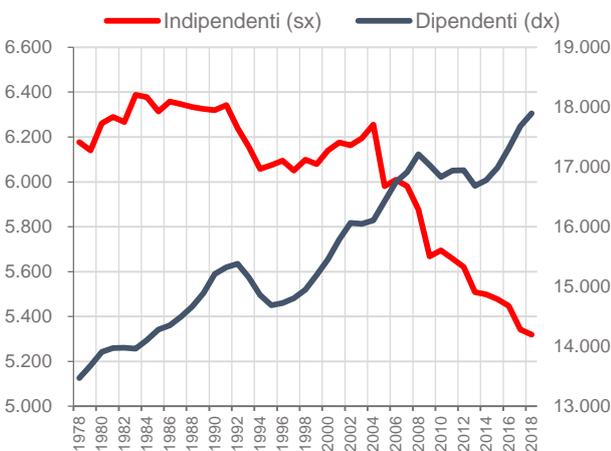


Fonte: Elaborazioni Anpal su Comunicazioni obbligatorie (Sisco)

## Capitolo 5. Verso una nuova tipologia di lavoro autonomo

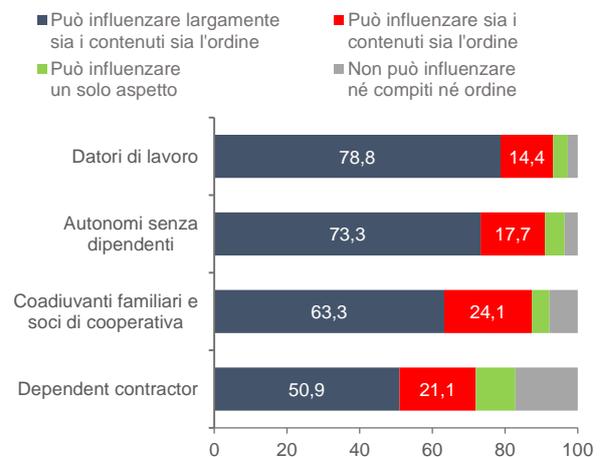
- Nel 2018 in Italia i lavoratori indipendenti sono circa 5 milioni (il 21,7% degli occupati). Nel periodo 2008-2018 l'occupazione indipendente si è ridotta del 9,5% (558 mila unità in meno) a fronte di un aumento del 4,0% di quella dipendente (+682 mila persone).
- Malgrado ciò l'Italia si colloca al terzo posto in Europa per la quota di indipendenti, dopo Grecia e Romania, soprattutto per l'elevata presenza di quelli senza dipendenti; i datori di lavoro autonomi con dipendenti mostrano una distribuzione relativamente più equilibrata fra i paesi europei.
- Il lavoro indipendente comprende una gamma molto ampia di identità professionali e culture del lavoro che in alcuni casi possono incontrare limitazioni e vincoli molto stringenti nei rapporti con i propri clienti/committenti. Alla *20th International Conference of Labour Statisticians* l'Ilo (Organizzazione internazionale del lavoro) ha approvato una nuova classificazione che rivede i confini tra dipendenti e indipendenti, individuando la nuova figura dei *dependent contractor*: occupati formalmente autonomi vincolati da rapporti di subordinazione con un'altra unità economica (cliente o committente) che ne limita l'accesso al mercato (prezzi, tariffe, ecc.) e l'autonomia organizzativa.
- Nella media dei primi tre trimestri del 2019 la Rilevazione sulle forze di lavoro stima 452 mila *dependent contractor*, l'11,5% degli indipendenti senza dipendenti. La monocommittenza costituisce un tratto distintivo: circa il 50% dei *dependent contractor* dichiara di lavorare per un unico cliente a fronte del 15,3% degli altri autonomi senza dipendenti; i *dependent contractor* sono inoltre più soggetti a vincoli organizzativi, quali il lavorare presso il cliente/committente o il dover rispettare dei vincoli nell'orario di lavoro.
- Tra i *dependent contractor* vi è una maggiore presenza di donne e quote più elevate di giovani tra 15 e 34 anni (26,4% a fronte del 10,0% tra i datori di lavoro e del 15,8% degli autonomi senza dipendenti). Le professioni più frequenti tra i *dependent contractor* si configurano come una domanda di lavoro che mira a esternalizzare e scarica su questi lavoratori una parte dei rischi di impresa (operatori di call center, venditori a domicilio, addetti alle consegne, conduttori di mezzi pesanti).

Occupati indipendenti (sx) e dipendenti (dx). Anni 1978-2018 (valori in migliaia)



Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

Indipendenti per tipologia e livello di autonomia. Anno 2019\* (valori percentuali)



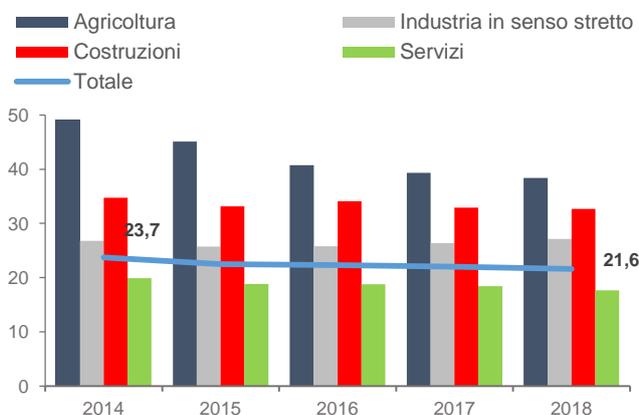
Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

\* Media primi tre trimestri.

## Capitolo 6. Lavoro e salute: infortuni sul lavoro e malattie professionali nell'ultimo quinquennio

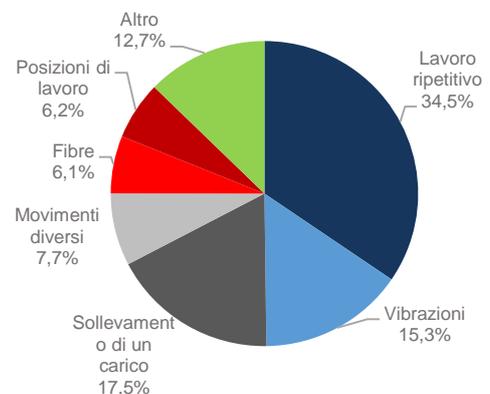
- Nel 2018 gli infortuni sul lavoro accaduti e denunciati all'Inail sono stati 562.952, oltre 1.500 al giorno, in lieve flessione rispetto al 2017 (-0,5%, circa 3 mila in meno). Dal 2008 la diminuzione delle denunce è stata del 35,5% con oltre 300 mila casi in meno (dai primi anni 2000, erano oltre 1 milione, le denunce si sono ridotte di quasi la metà). Gli infortuni riconosciuti per il 2018 sono 373 mila, di cui più del 21% "fuori dell'azienda" (in occasione di lavoro con mezzo di trasporto coinvolto e in itinere).
- Le denunce per esiti mortali di infortuni accaduti nel 2018 sono state 1.245, oltre 3 al giorno, 95 in più rispetto al 2017, ma 369 in meno dal 2008. Il 2018 si è contraddistinto per l'elevato numero di incidenti mortali "plurimi" (come il crollo del ponte Morandi a Genova, con 15 vittime, e i due incidenti stradali a Lesina e a Foggia con 16 braccianti vittime). I casi mortali accertati positivamente sono stati 744, di cui il 60% "fuori dell'azienda".
- I primi dati provvisori sulle denunce di infortunio del 2019 registrano rispetto all'anno precedente una sostanziale stabilità dei casi in complesso e un calo di infortuni mortali.
- Nel periodo 2014-2018 diminuisce l'incidenza delle denunce di infortunio sul numero degli occupati: si è passati dalle 28,3 denunce ogni 1.000 lavoratori del 2014 alle 26,3 del 2018; per i casi mortali, caratterizzati da maggiore variabilità, l'incidenza nel 2018 si ripositiona sui livelli del 2014 (5,8 denunce mortali ogni 100.000 lavoratori). L'incidenza degli infortuni in occasione di lavoro nel quinquennio 2014-2018 risulta in calo mentre quella per i casi in itinere in lieve aumento; analoga la tendenza per i casi mortali. L'incidenza infortunistica delle denunce risulta più elevata in agricoltura che nelle attività industriali o dei servizi.
- Nel 2018 sono state denunciate 59.503 malattie professionali, in lieve aumento (+2,6%) rispetto all'anno precedente. Le malattie riconosciute positivamente, a dato consolidato, sono circa 24 mila l'anno; per il 2018, nel 67% dei casi interessano il sistema osteomuscolare (prevalentemente disturbi dei tessuti molli e dorsopatie), nel 15% il sistema nervoso (prevalentemente sindromi del tunnel carpale), nel 4% sono tumori.
- I primi dati provvisori del 2019 indicano ancora un aumento delle denunce di malattia professionale rispetto al pari periodo del 2018.
- Cresce progressivamente e più velocemente che per gli occupati, l'età media alla denuncia di malattia professionale: da 52 anni nel 2008 a 56 nel 2018. A dato consolidato, ogni anno, a prescindere dalla data di denuncia, sono mediamente 1.700 i lavoratori deceduti con riconoscimento di malattia da lavoro, con età media alla morte di 77 anni.

**Incidenza infortunistica in occasione di lavoro (per 1.000 lavoratori) Anni 2014-2018**



Fonte: Elaborazione su dati Inail e Istat

**Malattie professionali riconosciute positive per agente causale. Anno 2018 (percentuali)**



Fonte: Inail, Open Data



## Contatti

Istat - Ufficio Stampa – Tel. 06 46732243-2244

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Ufficio Stampa – Tel. 06 48161451

Inps - Ufficio Stampa – Tel. 06 59055085

Inail - Ufficio Stampa – Tel. 06 54872356

Anpal - Ufficio Stampa – Tel. 06 46835513