OSSERVATORIO SUL MERCATO DEL LAVORO 2020

LE DINAMICHE DELL'ULTIMO ANNO E LE PREVISIONI PER IL 2020

Approfondimento sull'andamento del mercato del lavoro italiano: dati generali, comparazione con l'UE e outlook sui prossimi mesi

A cura del Centro Studi e Ricerche Itinerari Previdenziali

Itinerari PREVIDENZIALI

OSSERVATORIO SUL MERCATO DEL LAVORO 2020

LE DINAMICHE DELL'ULTIMO ANNO E LE PREVISIONI PER IL 2020

Approfondimento sull'andamento del mercato del lavoro italiano: dati generali, comparazione con l'UE e outlook sui prossimi mesi

A cura del Centro Studi e Ricerche Itinerari Previdenziali

RILEVAZIONE, ELABORAZIONE DATI E REDAZIONE:

Dott. Claudio Negro

Chiuso in redazione il 23 marzo 2020

Itinerari PREVIDENZIALI

L'andamento del mercato del lavoro è **un indicatore fondamentale dello stato di salute di un Paese**, soprattutto dal punto di vista dello sviluppo economico e sociale, e influenza fortemente il sistema di protezione sociale, con particolare riferimento alla spesa per pensioni. Per questo è importante monitorarne gli andamenti mediante un'analisi dettagliata delle statistiche periodicamente fornite da organismi nazionali e internazionali, **e valutarne le linee di tendenza tanto sul breve quanto sul lungo periodo**. Proprio a questa finalità, il Centro Studi e Ricerche Itinerari Previdenziali dedica un'intera collana di pubblicazioni – ***gli Osservatori sul mercato del lavoro***[1] – che, oltre ad approfondire specifici temi attenenti il lavoro dal punto di vista economico, fiscale e/o sociale, **si propongono di esaminare trimestralmente** i **dati generali sull'occupazione** (genere, fasce d'età, tipologia di rapporto di lavoro, settore d'impiego, etc) scandagliandone caratteristiche salienti e criticità alla luce sia della comparazione interna all'Unione Europea sia del confronto con la storia recente del Paese e, in particolare, con quel 2008 che faceva segnare un record assoluto per l'occupazione prima della crisi finanziaria mondiale. Necessità ancora sentita in un altro momento di grande crisi indotta, questa volta, da un fattore esogeno all'economia: una pandemia sanitaria che non si riscontrava in questa virulenza dal 1957.

Nel dettaglio, avvalendosi soprattutto delle elaborazioni statistiche rese disponibili da INPS, ANPAL, Istat, Inail e Ministero de Lavoro e delle Politiche Sociali tramite il report congiunto "*Il mercato del lavoro 2019. Verso una lettura integrata*"[2], il presente ***Osservatorio prosegue l'analisi già avviata dagli approfondimenti intermedi sul 2019 per tracciare un bilancio dell'anno da poco concluso***, con il duplice intento di valutare l'impatto degli ultimi interventi legislativi in ambito occupazionale ("Decreto Dignità", incentivazioni fiscali-contributive, pensionamento anticipato con Quota 100, etc) e di ***delineare le possibili linee di tendenza del 2020***, sul quale già gravano le pesanti ripercussioni, occupazionali ed economiche oltre che sanitarie, dell'emergenza provocata dal nuovo coronavirus SARS-CoV-2.

[1] Tra gli ultimi titoli si segnalano:

- *"Come un'offerta di lavoro inadeguata ostacola la crescita in Italia. Quantità e qualità dell'occupazione italiana: analisi, riflessioni e proposte alla luce del confronto internazionale"*
- *"Dinamiche e linee di tendenza del terzo trimestre 2019. Approfondimento sull'andamento del mercato del lavoro italiano: dati generali, criticità e outlook sui prossimi mesi"*
- *"L'impatto dei flussi migratori: le peculiarità del caso italiano. "Analisi e considerazioni sul flusso migratorio a partire dal IX Rapporto annuale. Gli stranieri nel mercato del lavoro in Italia"*

L'intera collana di Osservatori sul mercato del lavoro è liberamente consultabile sul sito Itinerari Previdenziali: https://www.itinerariprevidenziali.it/site/home/ricerche/osservatori-sul-mercato-del-lavoro.html

[2] Il Rapporto, diffuso lo scorso 9 marzo, è consultabile sul sito Istat: https://www.istat.it/it/archivio/239429

1. I principali indicatori su occupazione e disoccupazione

Dal punto di vista occupazionale, il 2019 ha manifestato **una dinamica del mercato del lavoro grosso modo coincidente con l'andamento del PIL** e i principali indicatori hanno cominciato a flettere nell'ultimo trimestre, appunto in coincidenza con la flessione del PIL (con un paio di mesi di scostamento cronologico). **Comunque il 2019 ha registrato il più alto numero di occupati in Italia da sempre:** oltre **23.400.000** (tasso di occupazione **59,2%),** valore che però a dicembre ha cominciato a calare (-75.000 unità).

Tuttavia, a fronte di questi numeri positivi, occorre segnalare che **la crescita del tasso di occupazione rallenta per il terzo anno consecutivo**: era 1,4% nel 2016; 1,1% nel 2017; 1% nel 2018 e 0,5% nel 2019. Per quanto il trend possa in parte essere attribuito al fatto che la ripresa economica ha via via colmato i vuoti occupazionali che la crisi precedente aveva prodotto, il tasso di mancata partecipazione (ossia il numero delle persone che vorrebbe lavorare ma non si attiva) è quasi del **20%**, **il doppio del dato europeo, *il che dà l'impressione che il mercato del lavoro stia raggiungendo il massimo potenziale di occupazione che il Paese può offrire***. Eppure, come si evidenzierà più avanti, per tasso di occupazione totale e femminile, l'Italia è ancora al penultimo posto nelle classifiche dopo la Grecia e distante dalle medie europee; inoltre, a fronte dei 23,4 milioni di occupati, conta una popolazione in età di lavoro pari a 35,861 milioni di persone, che diventano 37 contando anche i giovani che hanno abbandonato gli studi. Ciò vuol **dire un grande "bacino di riserva" di circa 13 milioni di persone (e potenziali lavoratori)**, tra i quali una folta schiera di giovani disoccupati o che non studiano e non lavorano: cifre su cui fare ampie riflessioni[3].

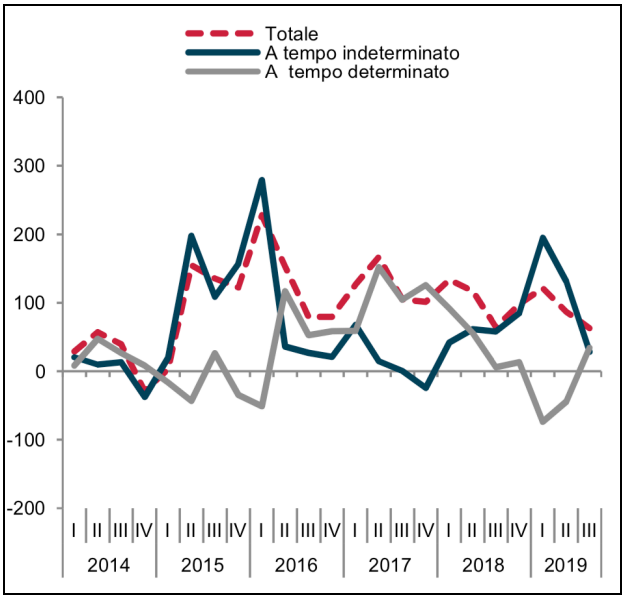
I contratti stabili, cresciuti nel 2015-2016 grazie agli incentivi contributivi del *Jobs Act* e nel 2018-2019 per il Decreto Dignità, hanno fortemente rallentato la crescita mentre hanno ricominciato ad aumentare i contratti a termine (***figura 1***). A dicembre i contratti stabili erano 14.998.000, più o meno quanti durante tutto il periodo 2015-2018, mentre **quelli a termine erano 3.102.000, cioè il massimo storico**. In sostanza, la crescita delle persone occupate si deve in maggior parte ai contratti a termine.

I dati di flusso, pubblicati dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con il report sulle COB (Comunicazioni Obbligatorie, che le imprese devono effettuare per ogni assunzione, cessazione o trasformazione del rapporto di lavoro) confermano le linee ricavate dai dati di stock di Istat: ***nel quarto trimestre 2019 le attivazioni di rapporti di lavoro sono state lo 0,7% in meno dello stesso periodo del 2018, ma le cessazioni sono aumentate del 2,2%.*** Calano in particolar modo le assunzioni nell'industria (-7,3%), mentre le cessazioni diminuiscono solo di 3,7 punti.

I contratti a tempo determinato attivati nel trimestre sono stati circa tre volte più numerosi di quelli a tempo indeterminato (comprese le trasformazioni da contratti a termine e di apprendistato); sono in leggero calo rispetto al 2018 (-0,3%), ma i contratti "stabili" hanno perso 7,4 punti (***figura 2***).

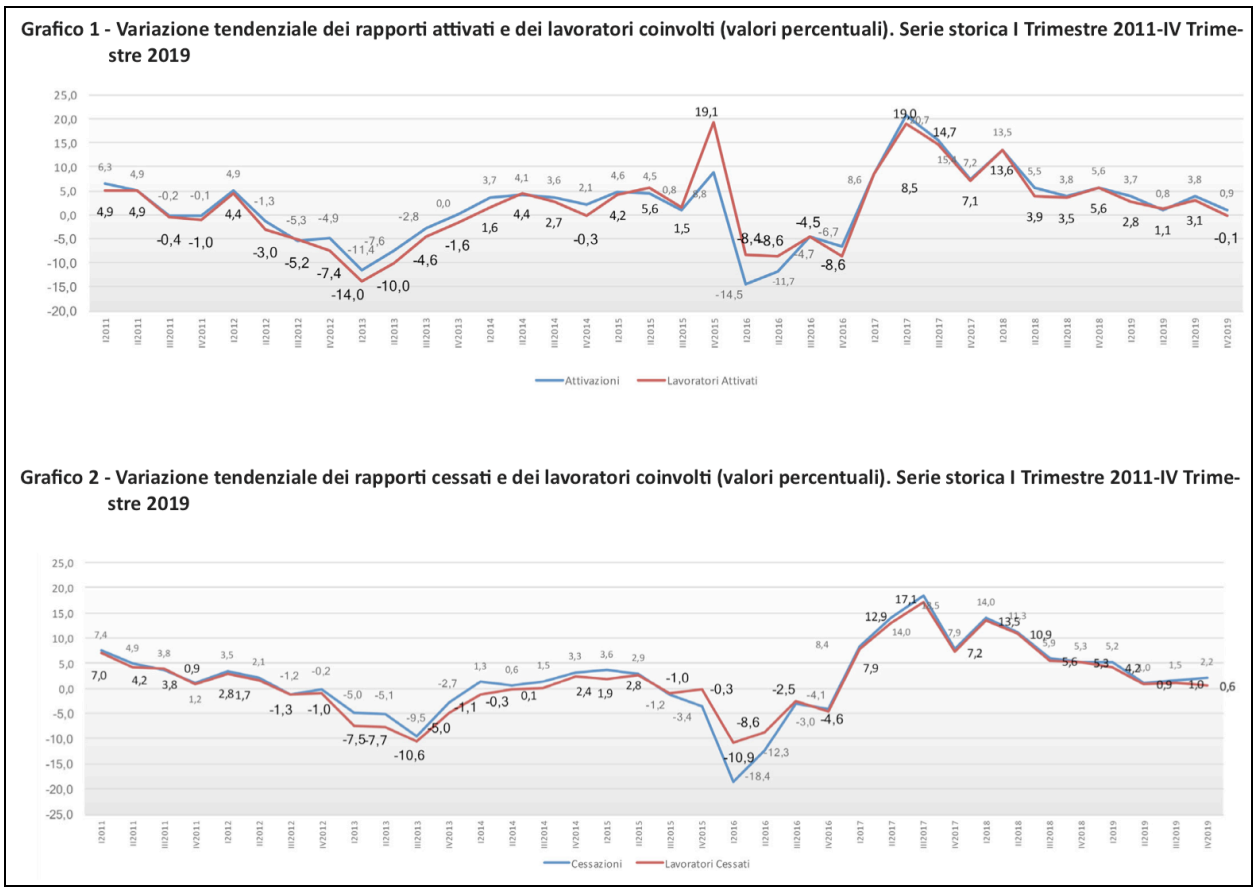
[3]Per ulteriori approfondimenti sul tema si rimanda all'Osservatorio sulla spesa pubblica e sulle entrate *"Sostenibilità della spesa pubblica per pensioni in un'ipotesi alternativa di sviluppo"*, consultabile al link: https://www.itinerariprevidenziali.it/site/home/biblioteca/pubblicazioni/sostenibilita-spesa-pensioni-ipotesi-alternativa-sviluppo.html

Figura 1 – Posizioni lavorative per carattere dell'occupazione
(dati destagionalizzati, variazioni assolute in migliaia)



Fonte: Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali, Comunicazioni obbligatorie SISCO (rielaborate) – "Il mercato del lavoro 2019. Verso una lettura integrata"

Figura 2 – Variazione tendenziale dei rapporti attivati/cessati e lavoratori coinvolti, serie storica



Fonte: Sistema delle Comunicazioni Obbligatorie, Nota Trimestrale Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Lo spostamento delle attivazioni verso il contratto a termine è confermato da un dato statistico ma significativo: mediamente nel trimestre sono stati attivati ***1,39 contratti per ogni persona avviata al lavoro***. Rispetto al 2018 il numero degli avviamenti è aumentato (+ 0,9%) mentre è leggermente diminuito il numero dei lavoratori avviati (-0,1%), il che significa (anche in assenza del dato ufficiale) che il rapporto avviamenti/lavoratori l'anno scorso era significativamente inferiore all'attuale 1,39. Calcolando che circa un terzo degli avviati ha avuto un'assunzione a tempo indeterminato, ***significa che i restanti due terzi di avviati hanno avuto contratti estremamente brevi.*** Infatti, il 31% dei contratti attivati (nei quali però sono conteggiati anche quelli a tempo indeterminato) ha avuto una durata da 1 a 30 giorni, il 16% da 31 a 90 giorni, il 31,6% tra 91 giorni e 1 anno, e solo il 15% superiore a 1 anno. Tutti questi indici sono peggiori rispetto al 2018, ossia sono superiori per tutte le durate al di sotto dell'anno e inferiori per quelle al di sopra. **Indicatori di un quadro complessivo che le imprese giudicano incerto e a rischio.**

Interessante anche esaminare **le cause di cessazione dei rapporti di lavoro** (dati quarto trimestre 2019): come intuibile, in massima parte si tratta di scadenza naturale di contratti a termine (70,4%). Tuttavia, le altre causali riservano qualche sorpresa: le risoluzioni del rapporto per volontà del lavoratore sono il 13,6%, mentre quelle promosse dal datore sono solo l'8,9%[4]. I lavoratori scelgono di risolvere il rapporto in minima parte per pensionamento (causale che comunque cresce ben del 21% rispetto allo stesso periodo del 2018, sintomo del fatto che Quota 100 e, in genere, le misure di pensionamento anticipato hanno lasciato il segno!), ma soprattutto per dimissioni volontarie. Oltre 440.000 lavoratori lasciano volontariamente il lavoro pur sapendo che questo, nella maggior parte dei casi, impedirà loro di avere l'indennità di disoccupazione (NASpI), ***il che manifesta una certa propensione alla mobilità da un lavoro a un altro,*** probabilmente incentivata da proposte di impiego migliori e, quindi (ma mancano dati in proposito), prevalentemente riguardante i lavoratori con maggior qualificazione e/o esperienza. Tra le cause di licenziamento cresce invece (sinistramente) la "***cessazione di attività***", che comunque riguarda appena lo 0,5% delle cessazioni, mentre il licenziamento individuale e collettivo nelle sue varie declinazioni (da giusta causa a motivi economici) scende lievemente rispetto al 2018 (-2,6%).

2. Un confronto con l'Europa

Da notare che, pur avendo vissuto un periodo di ripresa, **il nostro *gap* con l'Unione Europea non diminuisce, anzi!** Se in Italia il recupero dei livelli pre-crisi si è tradotto nell'aumento del tasso di occupazione dal 58,8% del primo trimestre 2008 al 59,1% del terzo 2019, per l'Unione si è passati ***dal 65,8% al 69,3%.*** Il *gap* è dovuto soprattutto alla fascia più giovane, per la quale tuttavia valgono una serie di osservazioni - non giustificazioni - tipo quella per cui in Italia la sovrapposizione tra lavoro e attività formativa è molto desueta. Da rimarcare anche come la fascia più anziana (50-64 anni) sia la più omogenea ai dati europei (tra i maschi il *gap* è inferiore al 2%).

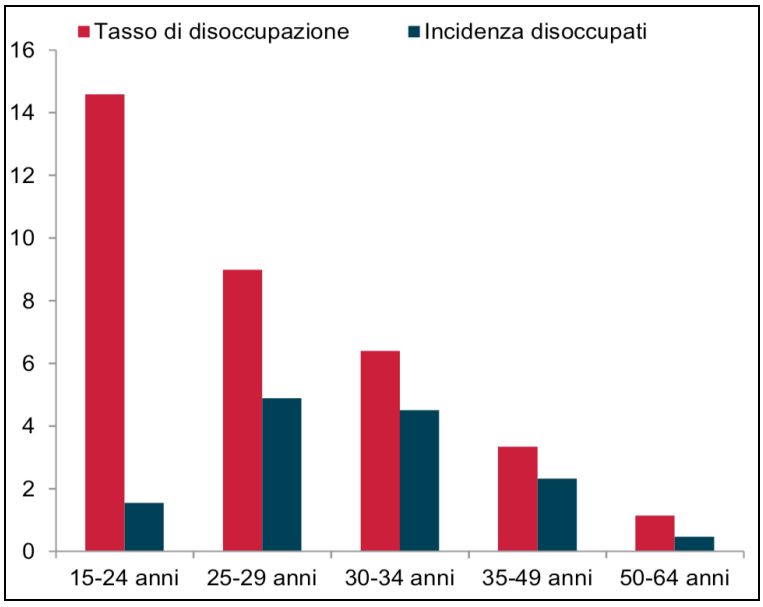
Vale allora la pena vedere quali sono le cause, descritte dagli stessi interessati, dell'inattività di 13.099.000 persone nel Paese: il 16,8% è in qualche forma di pensionamento anticipato o prossimo alla pensione; il 33,5% è in un percorso di istruzione o formazione; il 22,3% adduce "motivi familiari"; il 10% è "scoraggiato"; se si aggiunge la percentuale dei "non rispondono" si può concludere che

[4] Il rimanente sono cessazioni per motivi quali decesso e risoluzione consensuale.

grosso modo la metà dei 13 milioni di inattivi potrebbe partecipare al mercato del lavoro, ma non lo fa. Un quadro che ricorda in modo inquietante quello descritto da Luca Ricolfi ne "La società signorile di massa".

Ancora molto alto, nonostante i forti miglioramenti del dopo crisi, il *gap dell'occupazione femminile* rispetto all'Europa: siamo attorno al 14%. Da notare che la quasi totalità della categoria di coloro che non cercano lavoro è rappresentata da donne: segno di come una certa tradizione culturale e **soprattutto la mancanza di politiche di conciliazione lavoro-famiglia efficaci** escluda una parte significativa di popolazione dal mercato del lavoro. È però opportuno, per una più precisa comprensione della situazione, tenere in considerazione ***lo scostamento tra tasso di disoccupazione e l'incidenza dei disoccupati sulla popolazione di riferimento.*** Il primo dato ci dice quante persone, in quella fascia di età, cercano lavoro senza trovarlo. Il secondo dà la misura assoluta di quanti sono i disoccupati rispetto alla popolazione di riferimento (***figura 3***).

Figura 3 – Differenza UE-Italia nel tasso di disoccupazione e nella percentuale di disoccupati per classe di età
(anno 2019, valori percentuali)



Fonte: Istat, rilevazione sulle forze di lavoro - "Il mercato del lavoro 2019. Verso una lettura integrata"

Il primo dato del grafico ha una spiegazione nel teorico tasso di disoccupazione tra i pochi giovani di questa fascia che sono attivi sul mercato del lavoro, mentre il secondo dato della stessa fascia mostra quanti sono i reali disoccupati "strutturali", cioè coloro che cercano lavoro e non lo trovano in proporzione alla popolazione della fascia. In generale, si può poi notare che lo stesso fenomeno si ripropone, in proporzioni minori, per le altre fasce di età. **Non è un bel segno:** indica, per esempio, che nella fascia 25-29 all'incirca il 9% di chi cerca lavoro non lo trova, e che il 5% della popolazione è disoccupata. E questo è uno "zoccolo duro" che, grosso modo, rappresenta la popolazione di quella fascia che, pur essendo in età da lavoro, è esclusa dal mercato del lavoro.

3. I segnali di stagnazione: ore lavorate, produttività e retribuzioni

I dati relativi alle ore lavorate sono negativi. Pur in presenza di un ricorso alla Cassa Integrazione in aumento molto moderato, sia il monte ore lavorato sia le ore lavorate pro capite sono ancora ***molto lontani dal 2008***, l'ultimo anno prima della crisi: fatto 100 quell'anno nel 2019 siamo a **95**. **Considerando che il numero degli occupati è aumentato, vuol dire che il numero di ore lavorate pro capite è fortemente sceso** (rispetto al 2018 segna un -0,5%). Parallelamente, diminuisce il numero delle ore di straordinario effettuate, -0,1% sia per l'industria che per i servizi. **Nel 2019, dunque, l'input di lavoro è stato stagnante,** segnando un +0,3% rispetto al 2018 ma un -0,3% tra quarto e terzo trimestre 2019 e collocandosi più o meno allo stesso livello di crescita del PIL, determinando in questo modo un **incremento pari a zero della produttività del lavoro**, che già nel 2018 era calato di 0,3 punti. Più precisamente, le ore lavorate sono cresciute in modo significativo in agricoltura, mentre sono diminuite, sia per il dato congiunturale che tendenziale, per il comparto industriale.

Speculare l'andamento delle retribuzioni: la retribuzione contrattuale oraria ha registrato un aumento rispetto al 2018 dello **0,6%,** e quella di fatto soltanto dello 0,7%. Le retribuzioni di fatto per ULA (cioè per posizione lavorativa a tempo pieno) sono cresciute modestamente rispetto al 2018: +1,1% nell'industria e nei servizi di mercato, soltanto dello 0,5% nei servizi pubblici, essenzialmente per il mancato o ritardato rinnovo dei Contratti di Lavoro. Occorre dire che ***è inevitabile che le retribuzioni di fatto tendano ad appiattirsi su quelle contrattuali se non c'è incremento di produttività***. I numeri riportati da Istat costituiscono naturalmente un dato medio, che non consente di valutare i trend di produttività (che calcoliamo in rapporto tra input di lavoro e Valore Aggiunto) dei settori più innovativi e delle imprese 4.0. ***Tuttavia dà il segno di un mercato del lavoro che, con eccezioni, ristagna in tutte le sue articolazioni, dall'input di lavoro (occupazione + ore lavorate) alle retribuzioni.***

La riduzione delle ore lavorate pro capite ha il suo dispositivo nella mutazione della composizione dell'occupazione, come ben evidenzia **la crescita massiccia del *part-time* rispetto al lavoro a tempo pieno**. Il *part-time* rappresenta ormai (dati 2018) in Italia il ***18,6% dell'occupazione***, contro il 20,1% dell'Unione Europea. Rispetto al 2008 le giornate lavorate sono aumentate complessivamente del 5%, ma quelle lavorate *part-time* del 68%. Pur presentando punte in basso (*part-time* marginale) e in alto (short *full-time*) l'orario contrattuale medio dei *part-timer* è pari al 59% del *full-time*. Inoltre, fenomeno comune a tutta l'Unione Europea, **il *part-time* riguarda in gran maggioranza le donne:** circa un terzo del totale delle occupate.

Qui, però, si fermano le analogie con il contesto europeo e iniziano differenze gravi sul piano della qualità dell'occupazione. **Innanzitutto in Italia il 64% dei *part-time* sono involontari, contro il 23% dell'Unione Europea.** Segno che nel nostro Paese la scelta del *part-time* è dettata in prevalenza da esigenze dell'azienda, mentre in Paesi come l'Olanda, dove addirittura quasi l'80% dell'occupazione femminile è *part-time*, è espressione di esigenze di conciliazione di vita e lavoro e quindi scelto dalle lavoratrici.

In questo caso il *part-time* rappresenta un elemento aggiuntivo del tasso di occupazione, **mentre nel nostro Paese ha piuttosto un ruolo distributivo:** in Olanda fa aumentare l'occupazione totale, in Italia redistribuisce la stessa occupazione tra più soggetti. Detto questo, **non va sottovalutato il fatto che il *part-time* durante gli anni della crisi ha permesso di aumentare la partecipazione femminile al mercato del lavoro,** portando il ***tasso di occupazione femminile*** a livelli mai toccati (**50,1%**); trend che però ha avuto un prezzo in termini di qualità del lavoro. Tuttavia, mentre nel tempo in cui si faticava

per uscire dalla crisi il dato occupazionale in sé e per sé poteva anche bastare, ora mostra il rovescio della medaglia: ***input di lavoro stagnante, retribuzioni idem, produttività immobile***.

Molto illuminante il seguente dato***: l'85% dei part-time involontari*** è attivato tra i lavoratori con contratto a termine e, dal punto di vista dei comparti, nei servizi alle famiglie, alberghi, ristorazione, servizi alle imprese, come si può vedere nella tabella seguente (***tabella 1***) che illustra l'incidenza del *part-time* per settore produttivo.

Tabella 1 – Incidenza del lavoro *part-time* per sesso e principali caratteristiche
(anno 2018, valori percentuali)

	Maschi	Femmine	Totale
Settore di attività			
Manifatturiero	6,3	27,9	12,4
Commercio-ricettività	30,1	57,7	43,7
Altre attività	15,9	48,3	30,1
Settore pubblico	2,8	10,0	7,0
Classe dimensionale			
Fino a 15 dipendenti	27,4	60,1	42,0
Oltre 15 dipendenti	8,7	28,4	17,4

(a) il calcolo è effettuato rapportando le giornate retribuite a *part-time* alle giornate retribuite totali
Fonte: INPS, archivi Uniemens – "Il mercato del lavoro 2019. Verso una lettura integrata"

Dunque, prende forma una struttura dell'occupazione che concentra *in un segmento marginale impieghi temporanei a scarso valore aggiunto e bassa retribuzione*, che però sul piano statistico sostiene il tasso di occupazione, e contribuisce a spiegare l'anomalia in cui cresce il numero degli occupati ma non il lavoro, la sua produttività e la sua retribuzione. Un'ultima considerazione: verosimile che questo segmento marginale abbia recuperato una parte di occupazione che, prima della riforma, era normata dai *voucher*.

4. *Outlook* e prospettive per il 2020

I dati di fine 2019 parlano dunque di ***una graduale, per quanto non catastrofica, flessione della più recente crescita occupazionale.*** Quadro confermato da tutti gli altri indicatori economici.

A questo trend, che si potrebbe definire "acquisito", **si aggiunge lo *choc* provocato dal coronavirus,** i cui effetti in campo economico possono solo essere ipotizzati, e comunque messi in relazione con la durata dell'emergenza, che al momento può solo difficilmente essere prevista. Prendendo in considerazione solo lo stop di tutta l'attività legata al turismo - e immaginando che non possa riattivarsi prima di settembre - e della manifattura - supponendo che le attività manifatturiere possano riprendere a giugno (e senza considerare le interazioni con le economie degli altri Paesi) - **si può ipotizzare che vada perduto più o meno il 10/11% del PIL 2020.** Il Decreto cosiddetto "Cura Italia" si pone, giustamente, l'obiettivo di non far perdere nessun posto di lavoro. Col blocco dei licenziamenti e l'universalizzazione delle integrazioni al reddito quest'obiettivo verrà colto per tutta la durata dell'emergenza. Finita la quale occorrerà fare i conti col fatto che **le imprese non ritorneranno immediatamente ai fatturati pre-crisi** (anche in relazione alla diffusione della

pandemia a livello planetario) e che **lo Stato,** dopo aver sostenuto con miliardi e miliardi famiglie e imprese nella fase acuta dell'emergenza, **non avrà più molte risorse da spendere per sostenere l'occupazione.**

Non è una regola conclamata, ma se si confermasse il dato di fatto che negli ultimi tempi l'andamento dell'occupazione ha seguito quello del PIL, dovremo aspettarci il peggio. Non c'è neppure alcuna certezza circa la possibilità che avrà il sistema di recuperare la liquidità di cui ci sarà bisogno per far ripartire le imprese. Invece, è molto probabile che avranno maggiori difficoltà le aziende più piccole, **con la conseguenza di un numero importante di cessazioni di rapporti di lavoro e, quindi, di dover mettere in piedi un sistema di politiche attive del lavoro realmente efficienti** (nulla a che vedere con i *navigator*) **per incrementare l'occupabilità delle persone e accompagnarle al ricollocamento:** interventi che grosso modo con le risorse già a bilancio potrebbero essere fattibili.

In definitiva, una brusca crescita della disoccupazione e la necessità di dar vita a strumenti di reimpiego saranno verosimilmente, almeno sul piano del mercato del lavoro, l**e caratteristiche salienti del 2020,** una volta finita l'emergenza da nuovo coronavirus.