



1 Un mercato del lavoro in transizione

Sintesi

Nell'anno 2021, il mercato del lavoro italiano è stato caratterizzato da un veloce e rilevante recupero sia in termini occupazionali che di produttività. Tale recupero, tuttavia, è stato frenato dallo scoppio del conflitto russo-ucraino che sta avendo effetti nell'economia reale di molti Paesi occidentali. In Italia, lo scenario di instabilità politica ed economica si aggiunge a condizioni strutturali ben note: stagnazione, seppur con forti eterogeneità settoriali, territoriali e a livello di impresa, della produttività e del costo del lavoro, riduzione della quota del prodotto afferente al fattore lavoro, tassi di occupazione in veloce rialzo ma spiegati da contratti di tipo non standard. L'elevata percentuale di lavoro a tempo determinato sembra poi non rappresentare un trampolino verso un lavoro stabile, in particolare modo nel Mezzogiorno, per le lavoratrici, e per chi non possiede un titolo di studio

universitario. Le crisi economico-finanziarie hanno inoltre inciso sull'andamento stagnante del salario medio italiano, il cui ritardo rispetto a quello medio OCSE ormai rasenta i 20 punti percentuali. I livelli risultano estremamente preoccupanti a causa della pressione inflattiva che sta assumendo caratteri di persistenza e che non vengono aiutati dallo stato della contrattazione che, al contrario, registra una riduzione delle applicazioni dei CCNL, un incremento dei contratti pirata, un basso grado della contrattazione di secondo livello, eccessive e dannose differenze settoriali, dimensionali, territoriali. Le questioni strutturali affrontate nel presente capitolo riguardano inoltre importanti trasformazioni cui è soggetto il mercato del lavoro: le forme di lavoro basate su piattaforme digitali e la loro regolamentazione giuridica, nonché l'utilizzo del lavoro agile anche dopo la fase pandemica.

1.1 Il quadro macroeconomico

Lo scoppio dell'epidemia da Covid-19 ha determinato effetti amplificati rispetto a quelli della crisi finanziaria del 2007-2009, protrattasi fino almeno al 2013-2014 nei Paesi meridionali dell'Eurozona, fra cui l'Italia. In quel periodo, la crisi finanziaria globale si è trasformata in crisi dei Paesi periferici dell'UE. A tali crisi si sono accompagnati rinnovati problemi sullo scenario mediorientale (Iraq, Libia, Siria) e la guerra commerciale fra Stati Uniti e Cina.

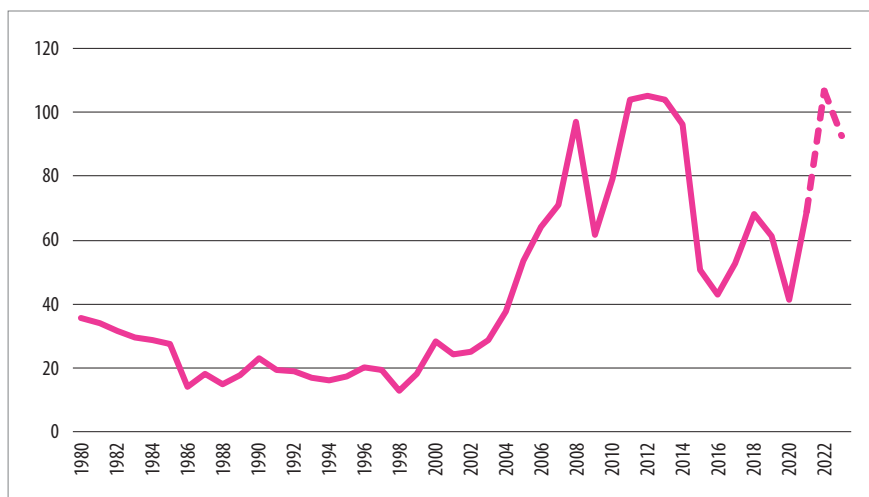
L'effetto principale, in ordine temporale, della crisi pandemica è stato quello di un forte decremento del prezzo delle materie prime: a marzo 2020 il prezzo del barile del Brent perse circa il 30%, mentre i principali Paesi produttori non



Geopolitica,
pandemia e
oscillazione
dei prezzi delle
materie prime

riuscivano a trovare un accordo¹. A seguito della ripresa del 2021, il prezzo medio annuo è salito già a 69 dollari per barile: il Fondo monetario internazionale (FMI) prevede un incremento del prezzo del greggio fino a 106 dollari nel 2022 che dovrebbe correggersi a 93 dollari nel 2023 (figura 1.1).

Figura 1.1 Prezzo del greggio: media di tre prezzi mercati a pronti. Anni 1980-2023 (dollari USA per barile)



Nota: i prezzi dei mercati a pronti considerati sono i seguenti: Brent datato, West Texas Intermediate e Fateh di Dubai. Il prezzo totale è calcolato come media semplice dei tre prezzi. Il 2022 e il 2023 sono tratteggiati poiché stimati ma non sono riportati gli intervalli di confidenza.

Fonte: elaborazione Inapp su dati FMI

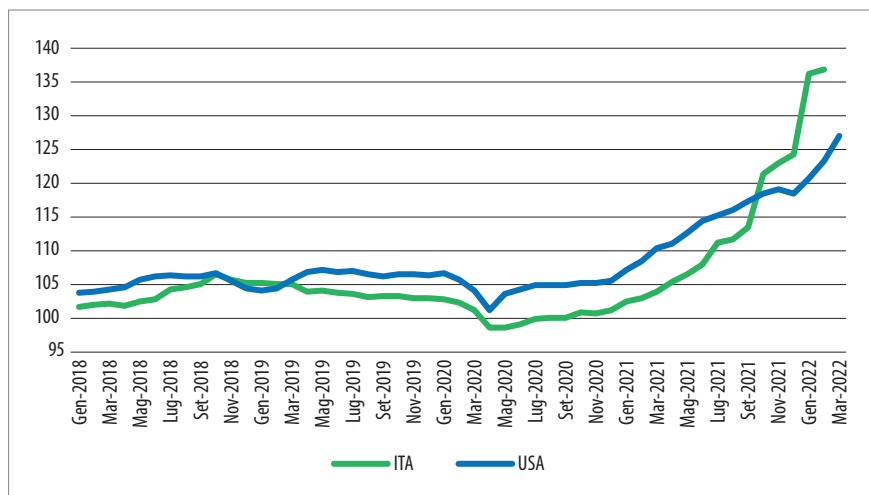
L'impatto della guerra russo-ucraina va quindi a incidere su uno scenario già in peggioramento almeno dal punto di vista dei prezzi. Dopo il recupero del 2021 inoltre, anche gli indicatori dell'attività economica reale stanno subendo un rallentamento: il Fondo monetario internazionale registra un cospicuo ridimensionamento degli indici di produzione industriale e degli ordini relativi alla manifattura, mentre i volumi relativi al commercio internazionale per ora non verrebbero colpiti (IMF 2022).

In Italia i prezzi alla produzione mostrano un incremento tendenziale del 32,8% a febbraio, mentre rispetto al 2019 l'incremento è stato del 30,1%. Va

¹ Arabia Saudita e Russia non riuscirono ad esempio a concordare una riduzione congiunta della produzione di greggio proprio nel marzo del 2020. In conseguenza di ciò, la monarchia decise unilateralmente di aumentare la produzione, determinando un'ulteriore discesa del prezzo.

inoltre ricordato che fra la fine del 2018 e quella del 2020, l'indice dei prezzi alla produzione italiano² si era ridotto di quasi 6 punti percentuali. Al contrario, negli USA, ad esempio, l'indice dei prezzi alla produzione pre-pandemico era rimasto stabile fra il 2019 e il 2020, mentre è cresciuto con la ripresa, ma raggiungendo livelli meno sostenuti rispetto a quello italiano (figura 1.2).

Figura 1.2 Indice mensile dei prezzi alla produzione escluse costruzioni. Gennaio 2018 - marzo (anno base 2015=100)



Fonte: elaborazione Inapp su dati Istat e Bureau of Labor Statistics

Ad oggi, tuttavia, l'incremento dei prezzi del greggio sembra meno forte rispetto a quanto avvenne quasi cinquanta anni fa a seguito della guerra israelo-araba dello Yom Kippur grazie alla caduta dell'intensità petrolifera nella produzione, ridottasi del 70% nel corso di mezzo secolo (Erker e Rühl 2021)³.

L'inflazione dei prezzi al consumo è anch'essa in rialzo anche perché le importanti produzioni agricole russe e ucraine stanno subendo riduzioni che contribuiscono a incrementare la pressione sui prezzi a livello mondiale. Globalmente essa è aumentata dal 4,7% del 2021 al 7,4% del 2022. Secondo il Fondo monetario, solo l'Asia centrale e il Medio Oriente ne verrebbero ri-

² Escluse le Costruzioni.

³ L'intensità petrolifera è calcolata come numero di barili di petrolio necessari per produrre un milione di dollari americani di PIL reale. Essa si sarebbe ridotta dagli 850 barili di petrolio del 1970 ai 250 barili del 2021.



sparmiati nel corso del 2022. Per il nostro Paese, l'Istat certifica un incremento tendenziale dell'indice dei prezzi al consumo a marzo 2022 dell'ordine del +6,5% in progressione inarrestabile da metà del 2021 quando il tendenziale era al +1,3%. In particolar modo i prezzi dei combustibili e dell'elettricità e dei trasporti hanno fatto registrare forti incrementi tendenziali a marzo e rispettivamente del 26,5% e dell'11,1%.

Effetti della crisi
sui prezzi dei
beni di consumo

Gli incrementi dei prezzi energetici determinano parzialmente anche l'aumento dei prezzi dei prodotti alimentari e delle bevande (+4,8% a marzo 2022). Tale aumento avrà però un impatto diverso a seconda della quota di acquisto che i beni di consumo, i cui prezzi sono aumentati, hanno all'interno del paniere di consumo delle famiglie e dei tipi di beni alimentari acquistati. Le famiglie a reddito basso (in particolare, anche se non esclusivamente, nei Paesi in via di sviluppo) sono maggiormente esposte alle variazioni di prezzo dei cereali di base, con diete sovente concentrate su un solo tipo di cereale: la guerra sta appunto rafforzando questo effetto.

Inflazione e fine
delle politiche
monetarie
espansive

Le prospettive di breve periodo sono offuscate anche da altri fattori di tipo monetario e finanziario come la possibile fine delle politiche monetarie espansive attuate dalle banche centrali nel corso del periodo pandemico. In realtà, per far fronte all'incremento dell'inflazione che già si stava affacciando nel 2021, azioni restrittive di politica monetaria erano già state attuate nel corso del 2021 con la conseguenza di un rapido incremento dei tassi d'interesse nominali. I tassi ufficiali di sconto sono ancora previsti in crescita nel corso dei mesi successivi, mentre le banche centrali cominciano a sgonfiare i loro bilanci dai titoli di Stato acquistati nel corso del 2020, soprattutto nei Paesi europei. Una rilevante eccezione a questo andamento è quella cinese. In Cina le aspettative inflazionistiche restano bloccate e addirittura la Banca centrale ha deciso di tagliare ulteriormente i tassi d'interesse a gennaio 2022 per sostenere ulteriormente la ripresa economica. Le attese di politiche monetarie più restrittive hanno creato problemi sui mercati finanziari: a questo, la guerra e le sanzioni decretate nei confronti della Federazione Russa hanno ulteriormente stretto le condizioni finanziarie globali, ridotto la propensione al rischio degli investitori e creato le condizioni per l'incremento di flussi *flight to quality*, con conseguente incremento della volatilità.

Da ultimo, anche la politica fiscale può presentare dei problemi. Lo spazio fiscale di molti Paesi è stato chiaramente eroso dalle spese pubbliche effettuate per combattere la pandemia, a fronte della riduzione delle entrate avvenuta soprattutto nel 2020 e proseguita in parte nel 2021. Inoltre, anche i tassi d'interesse sui titoli stanno aumentando portando così a una riduzione dello spazio fiscale a disposizione dei governi che presumibilmente reagiranno diminuendo i sostegni fiscali adottati durante il periodo pandemico. Tutto

questo, in un momento in cui la ‘fabbrica del mondo’, la Cina, sta rallentando e continua a scoraggiare gli indebitamenti in acquisti immobiliari.

Le questioni di breve periodo sommariamente descritte hanno generato perdite di produzione e sono destinate ad avere effetti persistenti anche nel lungo periodo al di là delle sfide immediate della pandemia prima e della guerra poi. Lo spiazzamento e la distruzione di capitale fisico che si sta osservando in Ucraina, ad oggi limitato alla nazione, porteranno il livello di attività produttiva industriale e agricola del Paese dell’Est-Europa ad essere per molto tempo sotto i livelli pre-bellici. Inoltre, le sanzioni potranno avere effetti, non ancora manifestatisi, sul commercio internazionale, sulla produttività dei fattori e quindi del lavoro e sull’efficienza produttiva. Questi effetti negativi si sommeranno alle cicatrici causate dalla pandemia: bancarotte, perdite di produttività per ora lavorata, più bassa accumulazione di capitale determinata da ridotto investimento, crescita della forza lavoro più lenta, riduzione di accumulazione di capitale umano dovuta alla chiusura delle scuole. Tutto questo ha conseguenze anche sullo scarto rispetto alla (ridotta) produzione potenziale, nei Paesi europei e in Giappone benché le previsioni mostrino un deciso miglioramento (figura 1.3).

Investimenti e produttività: un futuro incerto

Figura 1.3 Scarto rispetto alla produzione potenziale (output gap). Medie 2020-2021 e 2022-2023



Nota: per il 2022-2023 il riempimento è sfumato poiché si tratta di valori ancora soggetti a potenziali, ingenti revisioni.

Fonte: elaborazione Inapp su dati FMI



Il miglioramento delle previsioni sullo scarto dal prodotto potenziale nonché sul prodotto potenziale stesso dipendono essenzialmente dall'impatto atteso dei programmi d'investimento in infrastrutture decisi negli Stati Uniti e nell'UE (in quest'ultimo caso attraverso i fondi del Next Generation EU). Tali iniziative possono incrementare la produttività dei singoli fattori (lavoro e capitale)⁴ attraverso l'ammodernamento di quelle già esistenti e l'adattamento tecnologico, compreso quello legato alla transizione energetica, in tal modo contrastando l'invecchiamento della popolazione che riduce la crescita della produttività (Eggertsson *et al.* 2019), oltre che il prezzo dei beni capitali (Sajedi e Thwaites 2016) e il tasso d'interesse naturale a causa dell'incremento dell'offerta di risparmi (Platzer e Peruffo 2022). Appare comunque utile ricordare che queste previsioni sono basate sull'ipotesi di non allargamento del conflitto russo-ucraino.

Il lavoro
che cambia

D'altro canto, la pandemia ha avuto un'utilità: l'adozione su larga scala di nuove modalità, anche più produttive, di lavoro. Tali modalità sono intimamente connesse alla trasformazione digitale, alla nuova organizzazione del lavoro, alla riqualificazione dei lavoratori e aiutano a sostenere la produttività del lavoro che usualmente aumenta quando l'attività economica si contrae (Fernald e Wang 2016)⁵. L'accelerazione della produttività durante una pandemia è dovuta essenzialmente a componenti cicliche riguardanti la qualità del lavoro e l'accumulazione di capitale. Durante le recessioni, la qualità del lavoro tende a crescere perché la contrazione della produzione e dell'occupazione avvengono in settori terziari 'ad alto contatto' come i ristoranti e gli hotel. In questi settori gli occupati sono usualmente più giovani e/o meno istruiti, quindi, quando il settore si contrae, la quota di lavoratori istruiti e con più esperienza aumenta. Questo effetto è meno forte laddove vi siano strumenti di protezione dell'occupazione più sviluppati e tende a estinguersi con il ritorno alla normalità. Inoltre, la riduzione dell'occupazione tende a incrementare la quantità di capitale a disposizione per ognuno di essi: il rapporto capitale-lavoro aumenta soprattutto nei settori che non hanno un'alta intensità di capitale di partenza, come quello della ristorazione e dell'ospitalità.

Diverso
andamento
del tasso di
occupazione in
Italia e nei Paesi
OCSE

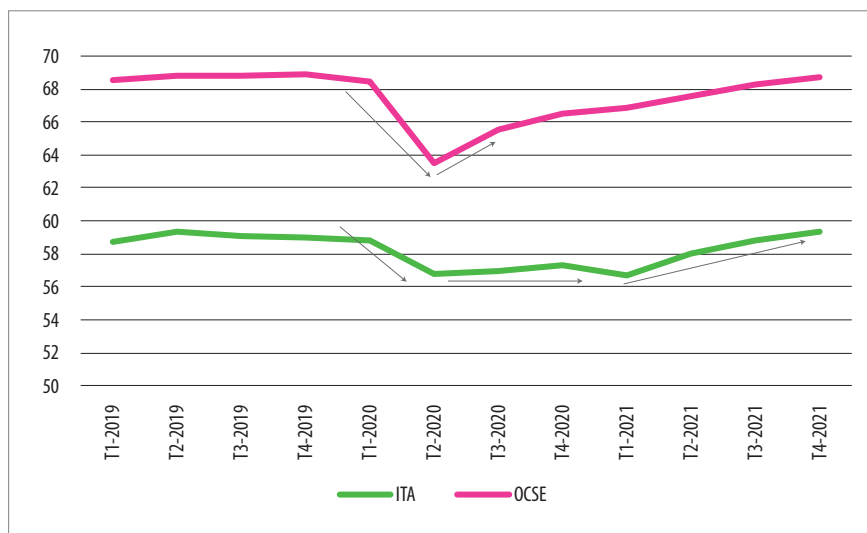
In Italia questo effetto è stato meno marcato rispetto alla media OCSE perché nel nostro Paese i tassi di occupazione sono strutturalmente molto più bassi e perché si è scelto più che altrove di salvaguardare l'occupazione. Se nell'area OCSE il tasso d'occupazione 15-64 anni era sceso dal 68,5% del primo trimestre 2020 al 63,5% del secondo trimestre 2020, in Italia questa riduzione è stata più contenuta: dal 58,8% al 56,8%. Tuttavia, per l'intera area OCSE la

⁴ In questa parte non vogliamo riferirci alla produttività totale dei fattori, ma alle singole produttività..

⁵ Secondo i due Autori, l'andamento della produttività del lavoro è divenuto estremamente anticiclico a partire dagli anni Ottanta, così come quello della produttività totale dei fattori.

rialita del trimestre successivo era già consistente (65,6%) mentre dopo 15 mesi era completamente riassorbita. In Italia il riassorbimento è iniziato invece solo nel primo trimestre del 2021 e si è concluso dopo 18 mesi dal primo trimestre del 2020 (figura 1.4).

Figura 1.4 Tasso di occupazione 15-64 anni (t1-2019: t4-2021)



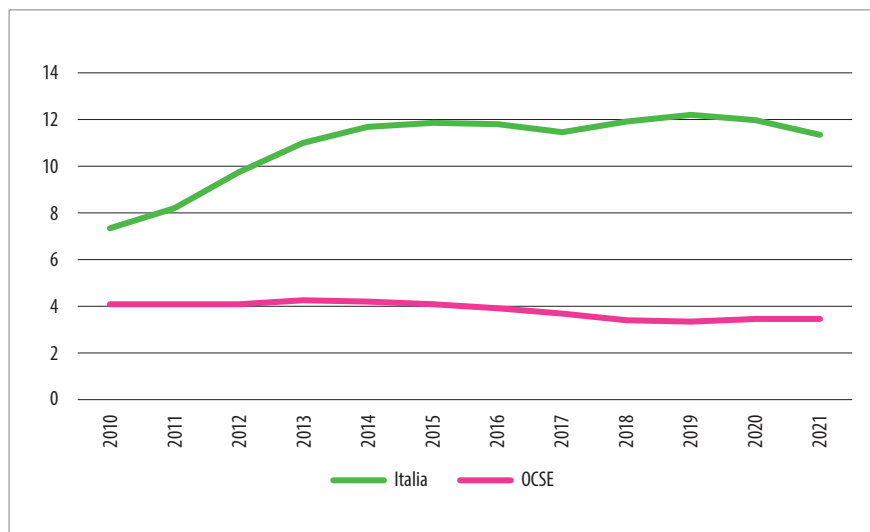
Fonte: elaborazione Inapp su dati OCSE

Se dal punto di vista congiunturale i tassi di occupazione sembrano tornare ad aumentare (più lentamente in Italia), dal punto di vista strutturale la tendenza alla riduzione dell'orario di lavoro (e quindi del monte salari totale) sembra non arrestarsi. Da questo punto di vista, mentre è vero che nel 2021 la quota del lavoro a tempo parziale in Italia si era avvicinata a quella dell'OCSE (18,6% contro 20,1% rispettivamente)⁶, coloro che ottenevano un lavoro a tempo parziale ma che sostanzialmente erano obbligati ad accettarlo (i cosiddetti lavoratori a tempo parziale involontari) nel 2021 erano addirittura l'11,3% del totale dei lavoratori contro il solo 3,2% nell'area OCSE (figura 1.5). In definitiva, se l'occupazione regge o finanche aumenta è determinato dall'incremento di queste tipologie di contratti che coinvolgono direttamente l'ammontare delle ore lavorate.

⁶ Secondo i dati OCSE, l'incremento dal 2000 è stato di 10,1 punti percentuali totali nel nostro Paese e di soli 3,2 punti per l'intero gruppo dei Paesi che appartengono all'area.



Figura 1.5 Quota dei lavoratori a tempo parziale sul totale dell'occupazione. Anni 2010-2021

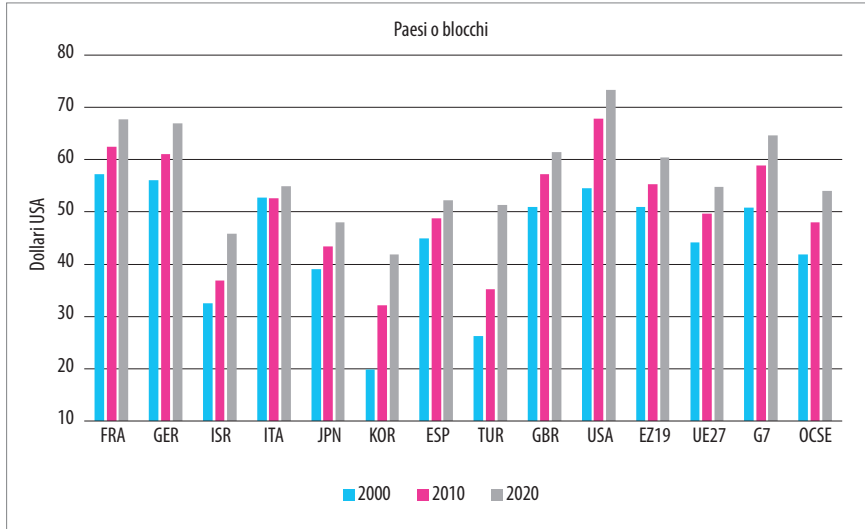


Fonte: elaborazione Inapp su dati OCSE

Crescita
apparente della
produttività per
ora lavorata

Considerando le ore di lavoro, possiamo vedere invece che il prodotto per singola ora è bloccato dal 2000 rispetto a tutti i Paesi non solo membri dell'UE. Benché il livello sia praticamente in linea con la media OCSE (54,88 contro 54 dollari), anche nazioni come Israele (45,85 dollari nel 2020), Giappone (47,97 dollari) e Turchia (51,32 dollari) si stanno avvicinando ai livelli del nostro Paese (figura 1.6). Come sopra ricordato, il 2020 è stato un anno particolare, poiché la crisi pandemica ha determinato una riduzione delle ore di lavoro più alta di quella del valore aggiunto in molti Paesi e nei settori a più alto contatto e a meno alta istruzione: la conseguenza è quindi stata quella di una crescita della produttività per ora lavorata del tutto 'fittizia', vale a dire non determinata da innovazioni di prodotto o di processo, ovvero da progresso tecnologico 'positivo'.

Figura 1.6 Produttività per ora lavorata per Paesi o blocchi. Anni 2000, 2010, 2020. Dollari USA a prezzi costanti 2015 e a parità di potere d'acquisto

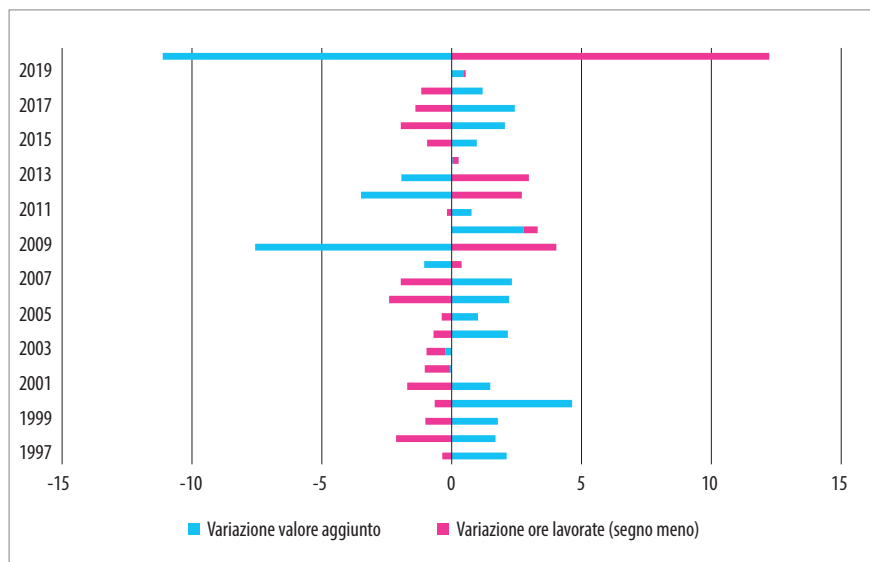


Fonte: elaborazione Inapp su dati OCSE

La produttività del lavoro è scomponibile in parte relativa al valore aggiunto (numeratore del rapporto) e parte relativa alle ore lavorate (denominatore del rapporto). Negli anni di crisi più forte (2009 e 2020, ma anche 2012 e 2013) la notevole riduzione del valore aggiunto (e quindi del prodotto interno lordo) tende a essere controbilanciata da una riduzione delle ore lavorate: il risultato finale sulla dinamica della produttività del lavoro può anche essere positivo, poiché la riduzione delle seconde può più che compensare la caduta del valore aggiunto, come avvenuto nel corso del 2020 o del 2013 (figura 1.7).



Figura 1.7 Andamento della produttività del lavoro in Italia: variazioni percentuali delle componenti. Anni 1997-2020



Fonte: elaborazione Inapp su dati Istat

1.2 Il mercato del lavoro in Italia

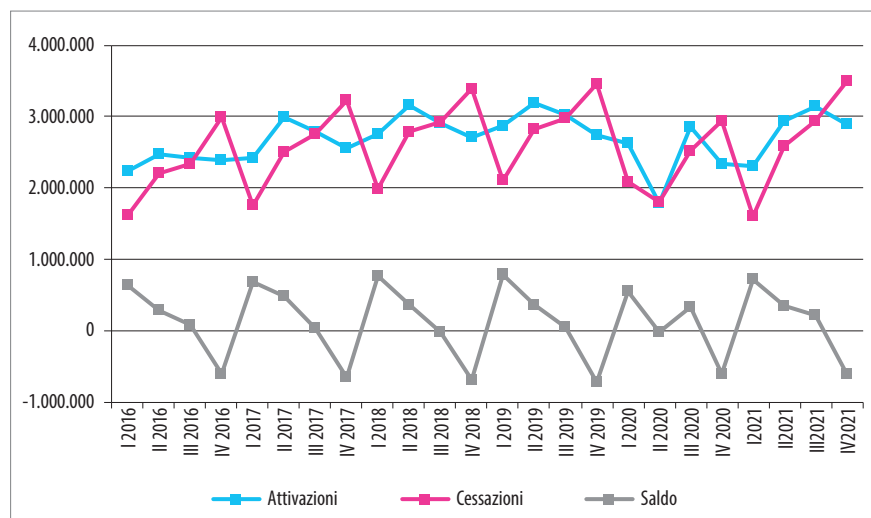
Nel paragrafo precedente sono state descritte le dinamiche macroeconomiche alla luce di un contesto instabile, sia per crisi di tipo finanziario che per shock esterni (pandemia, guerra).

La crisi del 2007-2008 ha avuto un effetto profondo e ampio (raffigurabile come una U aperta) mentre quella del 2019-2020, in contesto pandemico, è stata più rapida e altrettanto profonda (simile ad una V stretta). Questa raffigurazione mette in luce anche il diverso recupero occupazionale: incrementi minimi e lenti per la crisi del 2007 e un rimbalzo forte per quella del 2019. Nella generale attenzione di Italia e Unione europea a mantenere livelli di occupazione socialmente accettabili, gli approcci di policy, tuttavia, sono stati diversi: la crisi del 2007-2008 ha attivato una ristrutturazione del sistema che aveva mostrato un limite evidente di fronte a esposizioni di tipo finanziario, potremmo parlare di intervento regolatorio, per rimettere in ordine i parametri finanziari e quelli economici andati fuori controllo. La crisi del 2019-2020, invece, toccando la parte strutturale e sociale del sistema – ‘sospeso’ per esigenze sanitarie a livello globale – è stata considerata un ‘cigno nero’, meritevole di interventi di politica economica diretti, anche in deficit.

Con questa premessa, che consente di contestualizzare le dinamiche in atto nei diversi periodi di osservazione, di seguito si analizza ciò che è accaduto nel mercato del lavoro con riferimento ad assunzioni e cessazioni nel corso dell'ultimo anno. Il confronto è con quanto successo l'anno precedente, il primo anno dell'emergenza sanitaria, e con la situazione preesistente alla crisi da Covid-19. Con l'intento di esaminare nel dettaglio alcuni segmenti della popolazione verranno, inoltre, fatte distinzioni per genere e per classi di età. Tali categorie sono infatti oggetto di una particolare attenzione nel Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR).

I dati utilizzati derivano dal Sistema informativo statistico delle Comunicazioni obbligatorie (SISCO) forniti dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali. In relazione ai saldi generali (figura 1.8), i flussi di attivazioni e cessazioni confermano un'importante stagionalità ma nel 2021 si approssima l'andamento trimestrale che si poteva osservare prima dell'inizio della pandemia. L'anomalia che si era verificata lo scorso anno con la chiusura di molti settori nel secondo trimestre appare superata (Caselli *et al.* 2022). Le attivazioni e le cessazioni raggiungono il massimo rispettivamente nel terzo e nel quarto trimestre. Il saldo è in genere positivo e via via calante nei primi tre trimestri, e si inverte in modo evidente nell'ultimo. Il 2021 si chiude con un saldo nettamente positivo e pari a più di 665mila attivazioni, più alto di circa 400mila rispetto all'anno precedente e di 200mila rispetto al 2019 e al 2018.

Figura 1.8 Attivazioni, cessazioni e saldo. Dati trimestrali



Fonte: elaborazione Inapp su dati MLPS, dati SISCO



Differenziali
di genere: la
shecession

Nel corso del 2021 si registrano poco più di 11 milioni di comunicazioni di assunzione (tabella 1.1). La distinzione per genere conferma nella sostanza le quote dello scorso anno con la tendenza a una maggiore attivazione di contratti per la componente maschile: 54% per gli uomini e 46% per le donne. Questa è un'ulteriore testimonianza del fatto che durante la pandemia da Covid-19 si siano esacerbati i differenziali di genere, fino all'introduzione del termine *shecession*. Su questo il confronto è con la crisi del 2008 che, originata dal settore finanziario, era stata considerata una *mancession*. La crisi pandemica ha avuto origine dall'economia reale e i settori più colpiti (Ristorazione, Turismo, Servizi alle persone) hanno una marcata componente femminile oltre che una maggiore intensità dei contatti. Distinguendo per settore di attività economica, la distribuzione per genere si conferma molto diversa: le assunzioni di donne provengono per lo più dai Servizi (85%), mentre quelle degli uomini oltre che dai Servizi (61%), provengono anche dall'Industria (21% con il settore dell'Edilizia, prevalentemente maschile, che beneficia di incentivi molto generosi) e dall'Agricoltura (18%).

Tabella 1.1 Totale attivazioni nel 2021 per settore e genere

	Maschi	Femmine	Totale	% M	% F	% Tot.
Agricoltura	1.111.841	456.847	1.568.688	18,1%	8,9%	13,9%
Industria	1.304.905	298.767	1.603.672	21,2%	5,8%	14,2%
Industria s.s	638.594	265.224	903.818	10,4%	5,2%	8,0%
Costruzioni	666.311	33.543	699.854	10,8%	0,7%	6,2%
Servizi	3.732.344	4.379.887	8.112.231	60,7%	85,3%	71,9%
Totale	6.149.090	5.135.501	11.284.591	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazione Inapp su dati MLPS, dati SISCO

Occupazione per
età e tipologie
contrattuali

Nella distinzione per età (tabella 1.2), la categoria dei giovani, dopo aver subito pesantemente le prime conseguenze dell'emergenza sanitaria, oltre che della precedente crisi del 2008, pare recuperare quote occupazionali: il 27% delle attivazioni del 2021 si concentra nella fascia dai 25 ai 34 anni, seguono le quote dei 35-44enni (22%) e dei 45-54enni (21%).

Tabella 1.2 Attivazioni per classe di età. Variazioni assolute

	Valori assoluti				
	I2021	II2021	III2021	IV2021	Totale
Fino a 24	258.739	526.766	577.972	518.116	1.881.593
Da 25 a 34	614.254	796.076	810.602	797.848	3.018.780
Da 35 a 44	541.613	622.147	694.556	632.723	2.491.039
Da 45 a 54	523.529	592.993	636.972	577.210	2.330.704
Da 55 a 64	308.654	341.108	356.602	308.140	1.314.504
65 e oltre	63.398	61.671	67.523	55.379	247.971
Totale	2.310.187	2.940.761	3.144.227	2.889.416	11.284.591

Fonte: elaborazione Inapp su dati MLPS, dati SISCO

Nella scomposizione per tipologia di contratto (tabella 1.3), i rapporti di lavoro a tempo determinato si confermano la categoria con il numero maggiore di attivazioni e di cessazioni: quasi il 69% dei nuovi contratti sono a tempo determinato (quasi il 15% a tempo indeterminato). Tra le cessazioni, il 65% riguarda i contratti a tempo determinato, quasi il 20% quelli a tempo indeterminato. Questo conferma la prevalenza delle forme atipiche dei contratti nel nostro mercato del lavoro: la ripresa occupazionale post-pandemia appare a forte intensità di un certo tipo di lavoro, che risulta difficile ricondurre al lavoro standard, intendendo con tale accezione il lavoro a tempo pieno e indeterminato. La domanda di lavoro, oggi, è molto più discontinua rispetto al passato, con periodi di occupazione, molto spesso inferiori a un anno, alternati a periodi di inattività o disoccupazione (Filippi *et al.* 2021).

Esaminando la scomposizione territoriale per regione (figura 1.9), il numero maggiore di attivazioni (differenza rispetto allo scorso anno) si ha nel Lazio e in Lombardia. Riguardo le cessazioni, il Trentino-Alto Adige e la Valle d'Aosta fanno registrare valori negativi, mentre il numero maggiore di cessazioni si ha di nuovo nel Lazio e in Lombardia. Nel computo delle attivazioni nette, soprattutto Lombardia e Trentino, ma anche Veneto, Emilia-Romagna e Toscana hanno i numeri più alti, segno che la ripresa si sta concentrando nelle regioni del Nord. Valori negativi in Campania e Calabria, a testimonianza del fatto che la ripresa fatica a partire nel Mezzogiorno.

Il Nord traina
la ripresa

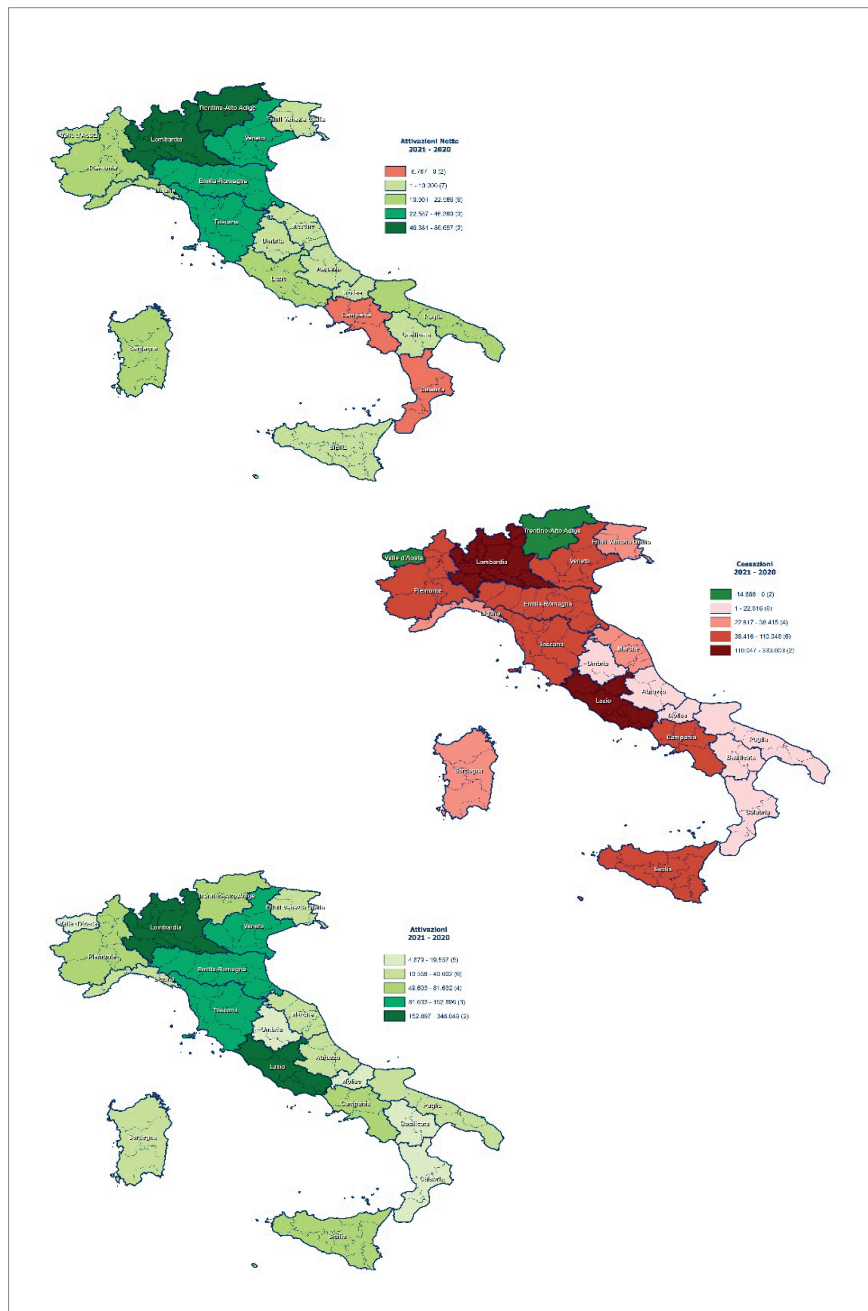


Tabella 1.3 Rapporti di lavoro attivati e cessati per tipo di contratto

	T. Indet.	T. Det.	Apprend.	Collabor.	Altro	Totale
Attivaz. 2018	1.680.115	7.989.444	377.401	411.113	1.066.982	11.525.055
%	14,6%	69,3%	3,3%	3,6%	9,3%	100,0%
Attivaz. 2019	1.797.007	8.042.123	404.450	391.856	1.182.632	11.818.068
%	15,2%	68,0%	3,4%	3,3%	10,0%	100,0%
Attivaz. 2020	1.603.583	6.559.794	279.024	338.770	825.377	9.606.548
%	16,7%	68,3%	2,9%	3,5%	8,6%	100,0%
Attivaz. 2021	1.668.946	7.773.834	370.196	362.482	1.109.133	11.284.591
%	14,8%	68,9%	3,3%	3,2%	9,8%	100,0%
Cessaz. 2018	2.054.365	7.385.898	210.723	407.402	1.033.866	11.092.254
%	18,5%	66,6%	1,9%	3,7%	9,3%	100,0%
Cessaz. 2019	2.134.577	7.441.326	236.154	384.613	1.150.138	11.346.808
%	18,8%	65,6%	2,1%	3,4%	10,1%	100,0%
Cessaz. 2020	1.770.541	6.133.537	182.959	344.198	917.530	9.348.765
%	18,9%	65,6%	2,0%	3,7%	9,8%	100,0%
Cessaz. 2021	2.080.269	6.898.831	247.457	355.362	1.037.385	10.619.304
%	19,6%	65,0%	2,3%	3,3%	9,8%	100,0%

Fonte: elaborazione Inapp su dati MLPS, dati SISCO

Figura 1.9 Attivazioni, cessazioni e attivazioni nette per regione



Fonte: elaborazione Inapp su dati MLPS, dati SISCO



Transizioni e
trasformazioni
contrattuali

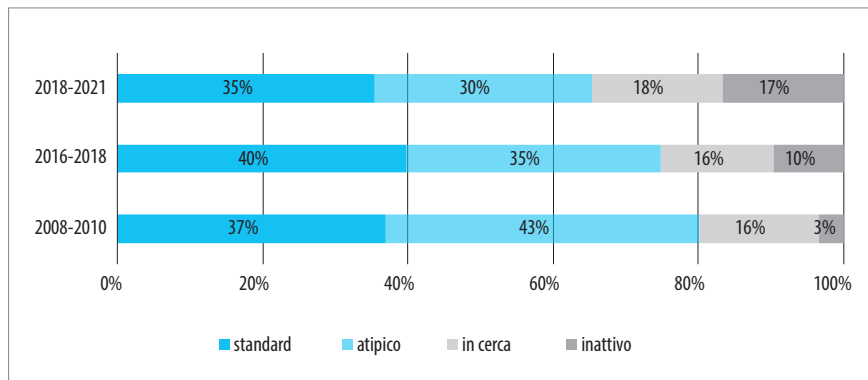
Oltre alla dinamica delle attivazioni e cessazioni, un altro fenomeno che merita attenzione, e il cui studio permette di individuare peculiarità ed eventuali criticità del mercato del lavoro italiano, è quello delle transizioni da una condizione di impiego non standard verso i possibili esiti: impiego standard, atipico, ricerca di occupazione, condizione di inattività.

Il tema del crescente aumento dei contratti non standard rappresenta, infatti, una costante del modello di sviluppo occupazionale italiano, che ha attraversato la prima crisi 2007-2008, sino a diventare requisito 'strutturale' della ripresa post Covid. Questa crescita dei contratti flessibili, che ha le radici nelle esigenze di flessibilità produttive, legate alla domanda instabile e alla esigenza di contenimento dei costi del lavoro è stata una 'flessibilità buona', ossia viatico ad impieghi permanenti?

Per tentare di osservare questo fenomeno ricorriamo ai dati Inapp-PLUS che permettono di calcolare sia le matrici di transizione che sfruttare la componente panel nei periodi 2008-2010, 2016-2018 e 2018-2021. Le analisi sono svolte su tutta la popolazione, specificatamente per le donne, le persone con laurea e il Mezzogiorno.

Le popolazioni panel nei tre periodi di osservazione (figura 1.10) mostrano gli esiti della componente non standard nel primo periodo di osservazione, ovvero gli impieghi subordinati a termine (contratti a tempo determinato, in somministrazione, a chiamata ecc.) e autonomi parasubordinati (le c.d. 'finte partite IVA', collaborazioni a progetto, collaborazioni occasionali), osservata a 2 o 3 anni di distanza. Gli esiti migliori, ovvero una conversione in un contratto permanente, hanno riguardato circa un terzo dei lavoratori atipici, ovvero in altri termini, la 'flessibilità buona' ha portato a un'occupazione stabile tra il 35% e il 40% di chi è stato coinvolto ad inizio periodo. Si consideri che in tale quota è ravvisabile l'effetto di policy di sostegno alle trasformazioni contrattuali a tempo indeterminato, perseguite attraverso specifici incentivi all'occupazione. Resta consistente la quota di chi è rimasto nell'occupazione ma sempre con impieghi precari, costante quella di chi ha perso l'impiego precario e attualmente è in cerca di impiego (16%-18%), cresce invece la quota che esce della forza lavoro, dichiarandosi inattivo, arrivando a oltre il 17%. Non si rileva quindi alla riduzione della permanenza nella condizione di atipicità un rafforzamento della componente standard dell'occupazione, quanto piuttosto il rafforzamento delle dinamiche al di fuori del mercato del lavoro.

Figura 1.10 Esiti impieghi non standard in termini longitudinali, panel 2008-2010; 2016-2018; 2018-2021

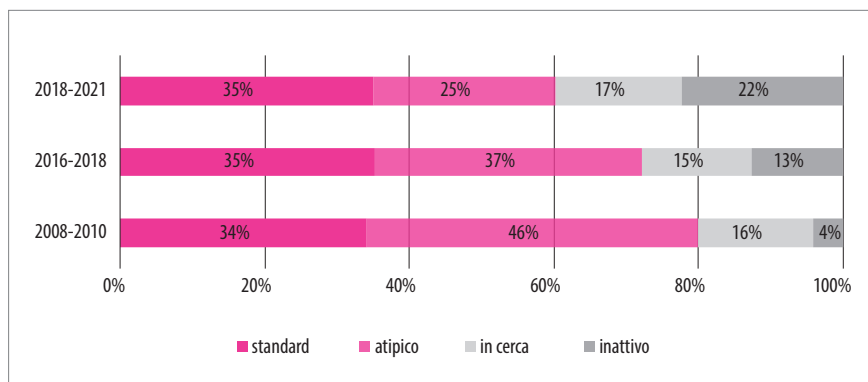


Fonte: elaborazione Inapp su dati Inapp-PLUS

La figura 1.11 illustra le transizioni per la componente atipica femminile. Il modello appare speculare a quello registrato per la popolazione complessiva nei tre periodi di osservazione, ma con l'evidenza del maggiore peso sulla componente femminile delle criticità strutturali della partecipazione al mercato del lavoro. In particolare, è evidente che nel periodo 2018-2021 per le donne c'è stato un aumento della probabilità di transitare da una condizione di occupazione a quella di inattività, frutto sia della pandemia che degli irrisolti problemi di doppio ruolo (famiglia-lavoro).

Partecipazione delle donne al mercato del lavoro

Figura 1.11 Esiti impieghi non standard in termini longitudinali, panel 2008-2010; 2016-2018; 2018-2021. Donne



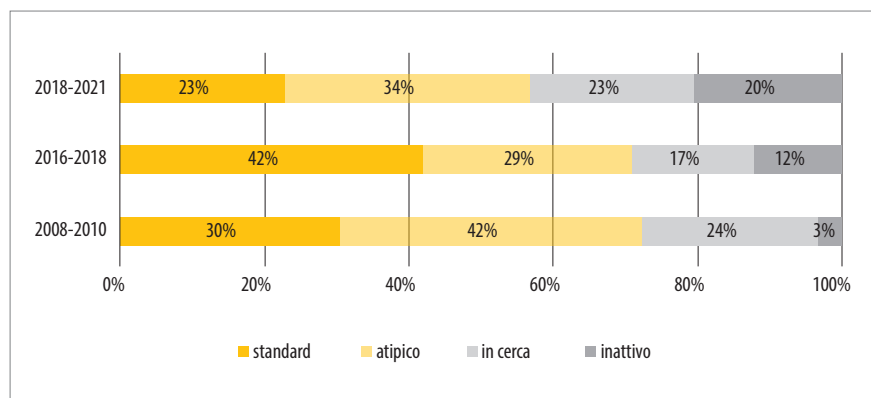
Fonte: elaborazione Inapp su dati Inapp-PLUS



Transizioni occupazionali al Sud e ruolo dell'istruzione

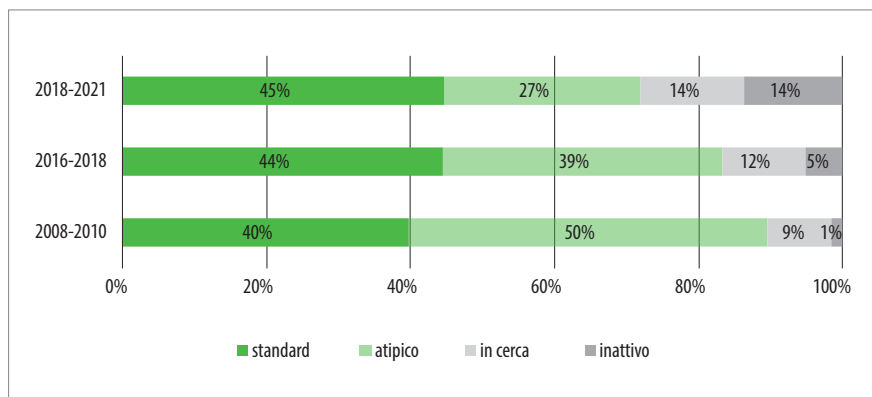
Nella figura 1.12 si osservano gli esiti dell'occupazione atipica nel Mezzogiorno. Nell'ultimo periodo di osservazione si riscontra una riduzione dei passaggi al lavoro stabile, in particolare rispetto al periodo 2016-2018 oggetto di importanti politiche di sostegno all'occupazione nelle regioni del Sud, anche in termini di trasformazioni contrattuali. Rilevanti anche i passaggi dall'occupazione precaria alla non occupazione, spia di una occupazione evidentemente poco radicata.

Figura 1.12 Esiti impieghi non standard in termini longitudinali, panel 2008-2010; 2016-2018; 2018-2021. Sud



Fonte: elaborazione Inapp su dati Inapp-PLUS

La figura 1.13 mostra gli esiti del lavoro atipico per persone in possesso di una laurea. La flessibilità porta a impieghi stabili nel medio periodo in maniera superiore al resto della popolazione, con livelli oltre il 40-45%. Anche la c.d. trappola della precarietà (il rimanere nel limbo di un lavoro temporaneo) è minore e in progressiva diminuzione. Anche in questo caso la spinta di importanti politiche di sostegno produce effetti sulla stabilità occupazionale. Quote inferiori rispetto ai grafici precedenti si registrano per la perdita di occupazione o scivolamento nell'inattività, a conferma che, all'interno di un mercato del lavoro poco premiante per l'istruzione formale, il capitale umano sembra restare la migliore assicurazione per partecipare attivamente al mondo del lavoro.

Figura 1.13 Esiti impieghi non standard in termini longitudinali, panel 2008-2010; 2016-2018; 2018-2021. Persone con laurea

Fonte: elaborazione Inapp su dati Inapp-PLUS

Nel complesso, all'interno di una generale riduzione della stabilità dell'impiego standard, scesa da quasi il 90% a meno del 70%, le dinamiche osservate sono, tuttavia, difficilmente etichettabili come 'strutturali' (ovvero frutto del reale fabbisogno dell'economia) poiché tra i vari shock esterni e i molteplici interventi di sostegno interni si sono determinate sovrapposizioni che producono effetti spuri, che necessitano di un set informativo integrato per poter costruire un disegno valutativo robusto. Una valutazione che potrebbe concorrere a comprendere se effettivamente la flessibilità presente nel mercato del lavoro contribuisca a transizioni più rapide o se invece sia una palude sempre più difficile da abbandonare.

1.3 Eterogeneità del sistema delle imprese e dinamica della produttività

Il dibattito sul trend che le principali grandezze micro e macroeconomiche del nostro Paese potrebbero intraprendere successivamente alla pandemia e al conflitto russo-ucraino offre l'occasione di riprendere in mano l'annosa questione dell'andamento della produttività.

Come discusso da Bugamelli *et al.* (2020) in Italia la produttività del lavoro, dopo essere cresciuta rapidamente e a tassi superiori rispetto alla media europea dal secondo dopoguerra agli anni Novanta, negli anni successivi ha registrato un altrettanto rapido declino seguito da una sostanziale stagnazione. Inoltre, l'economia italiana è caratterizzata da fenomeni strutturali e



persistenti di eterogeneità produttiva e competitiva che condizionano l'evoluzione della qualità e della quantità dell'occupazione, ovvero la dinamica dei livelli e della dispersione salariale. La dinamica eterogenea del sistema delle imprese può assumere, d'altra parte, forme diverse in funzione della prospettiva analitica ed empirica attraverso cui viene esaminata: i fattori microeconomici sottostanti l'evoluzione della produttività del lavoro, ad esempio, riflettono in modo determinante la localizzazione geografica, la specializzazione settoriale e la dimensione delle imprese.

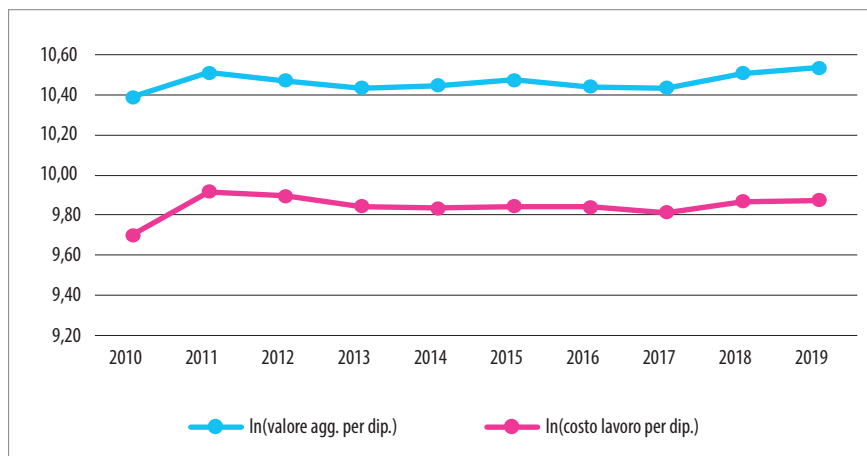
Sulla base di tali considerazioni, è utile analizzare i principali indicatori usati in letteratura per calcolare sia la performance produttiva che la competitività delle imprese (ad esempio produttività del lavoro, produttività totale dei fattori, redditività ecc.) nonché per misurare la distribuzione del reddito. A partire dalle informazioni contenute nell'archivio ORBIS-Moodys integrato dai dati del Registro delle imprese attive (ASIA) di fonte Istat, misuriamo la produttività del lavoro come rapporto tra il valore aggiunto e il numero dei dipendenti occupati nelle imprese (società di capitali), e il costo del lavoro come il monte dei salari pagato dalle stesse imprese.

Trend
produttività e
costo del lavoro

La figura 1.14 mostra l'evoluzione della produttività e del costo medio del lavoro nel periodo in esame. Al netto della dinamica positiva che si intravede tra il 2010 e il 2011 – dovuta presumibilmente a un effetto di composizione, ovvero alla significativa riduzione dell'occupazione conseguente agli effetti della crisi economico-finanziaria – è possibile sottolineare tre risultati.

Primo, la produttività del lavoro mostra un debole pattern congiunturale intorno a una tendenza 'strutturale' sostanzialmente stazionaria: si assiste infatti a una evoluzione negativa fino al 2014, pressoché costante tra il 2014 e il 2017, quindi crescente negli ultimi tre anni di osservazione. Secondo, l'evoluzione dei costi medi del lavoro è tendenzialmente decrescente tra il 2011 e il 2019: gli ultimi anni non sono sufficienti a recuperare l'erosione avvenuta tra il 2011 e il 2014. Terzo, nel decennio si registra un ampliamento del differenziale tra produttività e costo del lavoro, rivelando una tendenza verso un incremento della disuguaglianza distributiva ovvero una diminuzione della quota di prodotto che afferisce alla forza lavoro occupata.

Nel loro insieme questi risultati confermano le evidenze emerse in precedenti studi Inapp e di altri autori aventi per oggetto l'analisi comparativa della competitività, dei salari e della distribuzione del reddito da lavoro in Italia (Bloise *et al.* 2021; Inapp e Ricci 2018).

Figura 1.14 Dinamica della produttività e del costo del lavoro (2010-2019)

Nota: il campione di riferimento è costituito da tutte le società di capitali con almeno un dipendente operanti nel settore privato extra-agricolo.

Fonte: elaborazione Inapp su dati ORBIS-Moodys 2010-2019

Naturalmente il dato medio nazionale può celare rilevanti eterogeneità in funzione della specializzazione dimensionale, settoriale e geografica del sistema produttivo.

Dinamica più virtuosa nelle medie imprese

Si registrano ad esempio evidenze diverse per le piccole e medie imprese rispetto a quelle di grandi dimensioni. La figura 1.15 può essere sintetizzata come segue. Le imprese con meno di 50 dipendenti rivelano un pattern abbastanza simile a quello registrato dall'intera economia sia per l'andamento 'stazionario' della produttività che per l'ampiamiento dei differenziali rispetto ai costi medi, un fatto che non dovrebbe stupire nella misura in cui circa il 90% del tessuto imprenditoriale italiano è costituito da piccole realtà. È interessante notare, d'altra parte, come le imprese di media dimensione (50-249 dipendenti) siano quelle con la dinamica più virtuosa in termini di produttività e di costo del lavoro medio: entrambe queste grandezze crescono nel periodo e il loro differenziale non si modifica significativamente. In linea con le attese, le grandi realtà produttive con oltre 250 dipendenti hanno una produttività e pagano salari medi più alti rispetto al resto dell'economia; al contempo, per esse l'andamento della produttività e del costo del lavoro rimane speculare nel tempo e non si manifestano dunque forti alterazioni distributive.

Numerosi fattori possono essere chiamati in causa per razionalizzare quanto emerge dalla figura 1.15: dal profilo di *corporate governance* alla diffusione delle nuove tecnologie fino ad arrivare all'assetto istituzionale delle relazioni



industriali. Tutti questi elementi sono fortemente correlati alla dimensione media delle imprese e, conseguentemente, possono contribuire a spiegare i pattern osservati della produttività e dei salari medi in funzione della grandezza delle realtà imprenditoriali.

Figura 1.15 Dinamica della produttività e del costo del lavoro per dimensione (2010-2019)



Fonte: elaborazione Inapp su dati ORBIS-Moodys 2010-2019

Per quanto concerne la specializzazione settoriale, la figura 1.16 riporta i dati della produttività e del costo del lavoro osservati nei comparti produttivi caratterizzati da diversi gradi di innovazione tecnologica/intensità di conoscenza, secondo la classificazione OCSE.

Si nota così che, nei settori manifatturieri ad alta tecnologia (*High-tech*), l'evoluzione della produttività del lavoro presenta una dinamica debolmente crescente nel periodo preso in esame, dinamica che in parte si riflette in quella del costo medio del lavoro. Nelle realtà imprenditoriali ad alta intensità di tecnologia, si conferma quindi una (contenuta) evoluzione positiva della competitività e non si ravvisano evidenti scostamenti dei pattern tra efficienza e distribuzione.

Nelle imprese industriali a media e bassa tecnologia (in cui si includono le *public utilities*) (*Med-Low tech*) i pattern sono sostanzialmente stazionari tra il 2011 e il 2019, sebbene si registri un tenue incremento sia della produttività che dei costi medi del lavoro a partire dal 2017 in coerenza con la fase congiunturale positiva.

Il quadro empirico diventa più eterogeneo per le imprese specializzate nei servizi. In particolare le realtà imprenditoriali nei servizi ad alto contenuto di conoscenza (*KIS-Market*) la produttività inizia a crescere a partire dal 2017 dopo che nel quinquennio precedente era rimasta costante o debolmente declinante. In questi settori, d'altra parte, la dinamica dei salari manifesta un andamento negativo nel periodo in esame, senza sostanziali variazioni congiunturali. Per i servizi ad alta tecnologia quindi l'incremento di efficienza produttiva segnalato negli anni recenti si accompagna a una compressione dei salari medi e, per differenza, a una variazione positiva della disuguaglianza distributiva.

Le imprese operanti nei servizi a basso contenuto tecnologico (*Low-KIS Market*) sperimentano un andamento generalmente declinante della produttività tra il 2011 e il 2017 (con un'inversione congiunturale intorno al 2015), come accaduto per quelle specializzate nei servizi ad alta tecnologia. Tuttavia, a differenza di queste ultime, la performance positiva nel triennio 2017-2018 non appare sufficiente a recuperare i livelli di produttività del 2011.

Si conferma anche in questo caso la diminuzione dei costi medi del lavoro e un ampliamento dei divari distributivi.

**Figura 1.16 Dinamica della produttività e del costo del lavoro per settore (2010-2019)**

Fonte: elaborazione Inapp su dati ORBIS-Moodys 2010-2019

Per quanto riguarda l'eterogeneità territoriale, le statistiche descrittive non testimoniano sostanziali differenze negli andamenti delle grandezze economiche, nonostante i livelli delle produttività e dei costi del lavoro confermino il vantaggio delle regioni del Nord rispetto a quelle del Centro-Sud (figura 1.17). In particolare, sempre al netto degli effetti di composizione dell'occupazione che incidono sulla crescita delle variabili a inizio periodo, si nota che la tendenza della produttività per le imprese del Nord-Ovest è sostanzialmente costante con una leggera crescita negli ultimi tre anni; per quelle del Nord-Est la dinamica è più chiaramente congiunturale: vi è una fase negativa con un punto di inversione intorno al 2013-2014 in corrispondenza del quale si avvia una graduale crescita. Le implicazioni congiunturali caratterizzano differenzialmente il Nord-Ovest dal Nord-Est anche quando si esamina il costo medio del lavoro: in questo caso d'altra parte nel Nord-Est si assiste a una leggera ripresa dei salari medi dopo il 2017 che permette di recuperare il livello degli stessi che si era registrato nel 2011. Nel Nord-Ovest invece il costo medio del lavoro rimane costante a partire dal 2011. Nel complesso la quota di prodotto che remunera il lavoro sembra dunque diminuire soprattutto nelle regioni del Nord-Ovest rispetto a quelle del Nord-Est. Volgendo l'attenzione alle regioni del Centro-Sud è possibile sottolineare quanto segue. La produttività nelle imprese del Centro rimane costante o declina debolmente tra il 2011 e il 2017, per poi risalire a partire dal 2017 fino a recuperare i livelli iniziali. Per queste imprese il livello del costo del lavoro invece si riduce piuttosto stabilmente; conseguentemente nelle imprese dell'Italia centrale per il 2011 si assiste a un ampliamento dei differenziali tra efficienza e salari, ovvero a una erosione della quota di prodotto distribuito sotto forma di reddito da lavoro. In linea con le attese, le imprese del Meridione sono associate a una erosione progressiva sia della produttività che del costo medio del lavoro; per queste realtà si nota anche un significativo ampliamento dei differenziali tra le due grandezze.

Eterogeneità
territoriale



Figura 1.17 Dinamica della produttività e del costo del lavoro per macroarea geografica (2010-2019)

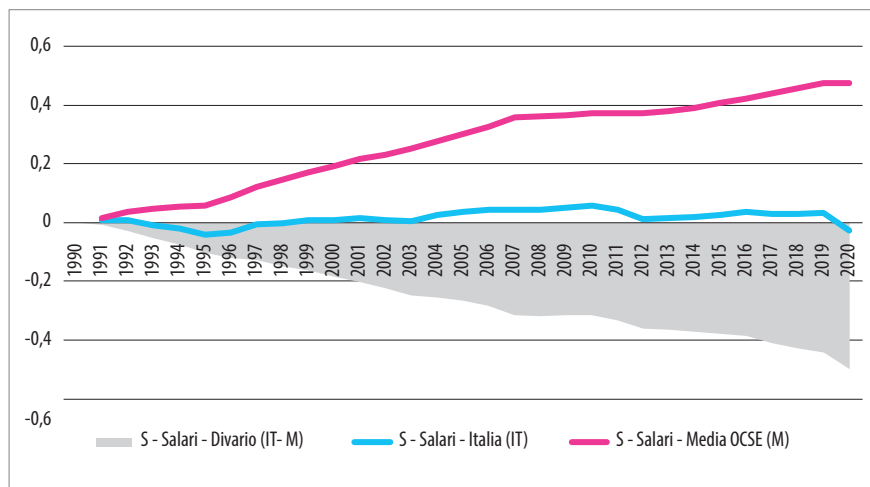


Fonte: elaborazione Inapp su dati ORBIS-Moodys 2010-2019

Le argomentazioni teoriche ed empiriche a supporto delle disuguaglianze territoriali sono numerose e ben documentate. In questa sede non si intende esaminarle in funzione dell'interpretazione dei risultati, quanto fare ad esse riferimento in supporto del risultato di fondo che emerge dalle analisi: le inerzie strutturali della dinamica della produttività e la tendenza a un incremento progressivo della disuguaglianza che si genera sul mercato del lavoro. Tali evidenze medie riflettono certamente alcune importanti eterogeneità settoriali, territoriali e dimensionali – inclusa la persistenza di un dualismo imprenditoriale già illustrato – tuttavia non alterano il quadro di fondo, che sembra coinvolgere l'intera economia italiana.

1.4 Salario minimo e sistema di determinazione salariale

In un quadro macroeconomico molto complesso, da un quindicennio influenzato da ricorrenti shock esogeni, profondi negli effetti così come rapidi nella diffusione su scala globale, la questione salariale assume una nuova importanza nel dibattito, anche a causa dell'inasprirsi del fenomeno del lavoro povero (si veda il paragrafo 5.2). L'Italia è l'unico Paese dell'area OCSE nel quale, dal 1990 al 2020, il salario medio annuale è diminuito (-2,9%), mentre in Germania è cresciuto del 33,7% e in Francia del 31,1%. Si tratta di un andamento composto, infatti nella decade 1990-2000 e in quella 2000-2010 i salari in Italia sono cresciuti, seppure con una dinamica piatta, rispettivamente dello 0,7% e del 5,2%. L'ultima decade 2010-2020 è stata quella maggiormente negativa con una caduta del -8,3%. In queste tre decadi è aumentato il divario tra la crescita media dei salari nei Paesi OCSE e la crescita dei salari in Italia (figura 1.18) progressivamente dal -14,6% (1990-2000), al -15,1% (2000-2010) e, infine, al -19,6% (2010-2020).

**Figura 1.18 Andamento salari medi annuali (1990-2020)**

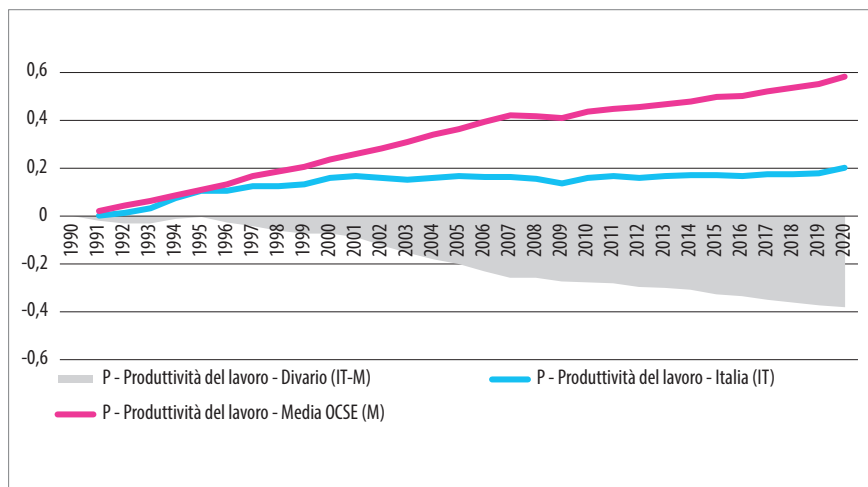
Fonte: elaborazione Inapp su dati OCSE

Andamento
salariale e
produttività
del lavoro

Come evidenziato nel paragrafo precedente, alla questione salariale si aggiunge la problematica della contenuta crescita della produttività che rappresenta ormai un aspetto strutturale delle economie occidentali, ma soprattutto della nostra economia. Dal dopoguerra fino agli anni Settanta la crescita della produttività in Italia è stata più sostenuta della media europea, mentre dagli anni Novanta fino ai nostri giorni si è verificato un vero e proprio tracollo rispetto agli altri Stati dell'Unione (figura 1.19). Infatti, la dinamica della produttività del mercato del lavoro, seppur caratterizzata da un andamento positivo (dal 1990 al 2020 +21,9%), ha accumulato un ritardo di crescita.

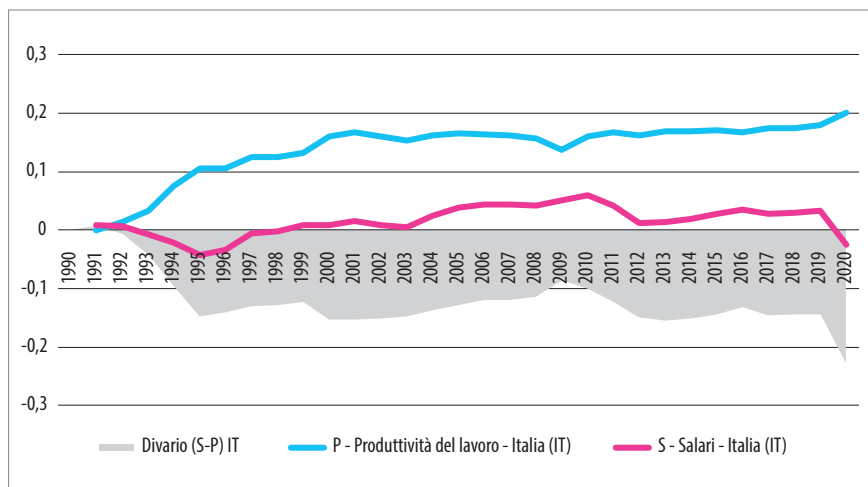
La produttività del lavoro comunque è cresciuta più dei salari (figura 1.20), quindi non solo la sua dinamica è stata contenuta, ma non sembrano nemmeno aver funzionato i meccanismi di aggancio dei livelli salariali alla performance del lavoro.

Figura 1.19 Andamento produttività del lavoro (1990-2020)



Fonte: elaborazione Inapp su dati OCSE

Figura 1.20 Andamento della produttività del lavoro e dei salari in Italia (1990-2020)



Fonte: elaborazione Inapp su dati OCSE



Questa condizione di stagnazione dei salari è resa più preoccupante dai primi segnali di ripresa dell'inflazione, per cui si ritorna a parlare dei meccanismi per contrastarne gli effetti sul potere d'acquisto.

Le cause di una dinamica salariale così contenuta possono essere diverse, quelle che evidenziamo in questo paragrafo attengono agli istituti del mercato del lavoro e in particolare al modello di *wage setting* italiano.

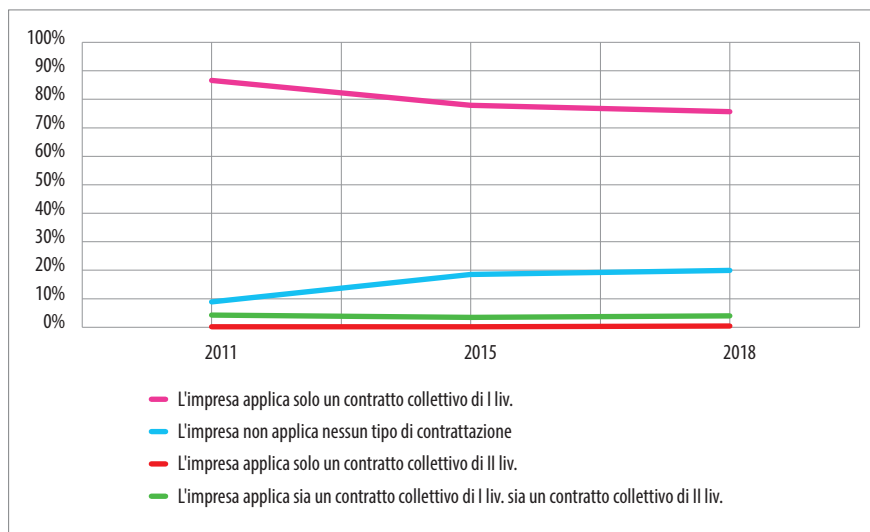
Com'è noto il meccanismo di negoziazione dei salari, fin dal Protocollo del '93, prevede due livelli negoziali specializzati e non sovrapposti con istituti diversi e non ripetitivi. Mentre al primo livello (CCNL) spetta di stabilire i minimi retributivi, nel secondo (nell'azienda o nel territorio) viene contrattato il salario di risultato legato a incrementi di produttività, di qualità e di altri elementi di competitività.

Per comprendere meglio l'efficacia di questo modello è opportuno verificare il grado di radicamento dei due livelli di contrattazione.

In primo luogo, l'indagine ricorrente Inapp-RIL⁷ mostra, di fatto, uno sbarramento alla diffusione del doppio livello di contrattazione tra le imprese (figura 1.21), probabilmente riconducibile al panorama dimensionale dell'impresa in Italia. È infatti sostanzialmente bassa e stabile nel tempo la quota di imprese che dichiara di applicare entrambi i livelli di contrattazione (4%); l'ultima annualità mostra un piccolo recupero che riporta il dato al livello del 2011. Inoltre, le tornate dell'indagine mostrano un allarmante decremento della quota di aziende che dichiarano di applicare un CCNL: nel giro di sette anni si rileva una drastica riduzione di queste aziende (-10%)⁸. Il fenomeno presenta peraltro degli aspetti paradossali se si tiene conto del contemporaneo esplodere della c.d. contrattazione pirata. In sostanza, mentre aumenta l'*offerta* di accordi collettivi applicabili, la *domanda* cala. Questa disaffezione, peraltro, si specchia nell'andamento della quota di imprese che dichiarano di non applicare alcun contratto. Pur con tutti i *caveat* derivanti dalla platea delle imprese intervistate (anche le micro-imprese), resta dunque il fatto che, inaspettatamente, questa quota di imprese nel tempo si è più che duplicata (erano pari al 9% nel 2011 per divenire il 20% nel 2018).

⁷ Rilevazione su imprese e lavoro (RIL), indagine campionaria su circa 26mila imprese rappresentative delle società di persone e di capitale non agricole.

⁸ Il dato qui presentato non è il classico indicatore relativo alla copertura della contrattazione collettiva. Sempre sulla base dei dati RIL, altrove abbiamo stimato il tasso di copertura del primo livello. Secondo queste analisi, nel 2018, al 77,8% dei dipendenti e al 64,6% del totale addetti delle imprese da 1 a 4 dipendenti risulta applicato un CCNL. Per maggiori approfondimenti si rinvia a Inapp (2022).

Figura 1.21 Quota di imprese che dichiarano di applicare un contratto collettivo (2011-2018)

Fonte: elaborazione Inapp su dati Inapp-RIL 2011-2015-2018

Negli ultimi anni, d'altro canto, si è cercato anche di stimolare⁹ il ricorso alla contrattazione di secondo livello per aumentare il legame tra crescita dei salari e produttività del lavoro tramite la detassazione dei Premi di risultato (PdR). Il monitoraggio Inapp degli incentivi fiscali (Inapp *et al.* 2022) ha messo in evidenza una copertura media calcolata in termini di beneficiari coinvolti pari al 14,5%¹⁰, in linea con il basso grado di diffusione della contrattazione di secondo livello. L'aspetto preoccupante della distribuzione della contrattazione di secondo livello attivata per accedere agli incentivi sul PdR è rappresentata da tre polarizzazioni; la contrattazione di secondo livello infatti:

- è maggiormente diffusa presso le imprese di medie e grandi dimensioni;
- è presente in maniera fortemente differenziata a seconda del settore economico (fortemente diffusa nei settori Estrazione, Attività finanziarie e

Disomogenea e scarsa diffusione della contrattazione di secondo livello

⁹ Il sistema di incentivi messi in campo dal Governo a partire dalla legge di Stabilità 2016 (Art. 1 co. 182-190 della L. n. 208/2015) prevede un regime fiscale agevolato sui premi di produttività successivamente potenziato dalla legge di Bilancio per il 2017 (L. n. 232/2016).

¹⁰ Elaborazioni Inapp su repository MLPS, *Deposito contratti aziendali e territoriali e tassazione agevolata dei premi di risultato* (rev. 21.07) e su dati Istat. Per maggiori approfondimenti si veda Inapp *et al.* (2022).



assicurative, Forniture, Manifatturiero, ma scarsamente diffusa nei settori Istruzione, Costruzioni, Turismo);

- si concentra nelle regioni del Centro-Nord, mentre è scarsamente radicata nelle regioni del Mezzogiorno (fatta eccezione per la Basilicata) (figura 1.22).

Figura 1.22 Grado di copertura della contrattazione di secondo livello per regione in termini di beneficiari coinvolti



Fonte: elaborazione Inapp su repository MLPS, *Deposito contratti aziendali e territoriali e tassazione agevolata dei premi di risultato* e su dati Istat (2021)

In sintesi, le evidenze empiriche sopra indicate forniscono, rispettivamente, tre indicazioni:

- fino a prima della crisi più recente, il sistema italiano di *wage setting* era fortemente centralizzato (le aziende applicano solo il primo livello, preferito per evitare costose trattative a livello aziendale) e sono costantemente poche le aziende che applicano entrambi i livelli;

- la scarsa diffusione del secondo livello di contrattazione è un freno per la crescita della produttività del lavoro e della componente salariale di premio di risultato;
- la contrattazione di produttività, così come configurata nell'ordinamento e laddove dovesse realmente funzionare, rischia di acuire – e non contrastare – le differenze settoriali, dimensionali e territoriali nella diffusione della contrattazione di secondo livello.

Questo non ottimale 'stato di salute' della contrattazione collettiva italiana pesa, chiaramente, nel dibattito sull'ipotesi di introduzione del salario minimo legale.

Il sistema italiano di determinazione dei salari, affidato in esclusiva alla contrattazione collettiva, è in discussione anche alla luce della Proposta di Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa a salari minimi adeguati nell'Unione europea¹¹.

L'introduzione di un salario minimo legale in Italia

D'altronde, l'iniziativa legislativa della Commissione è contrastata e ha destato un acceso dibattito (Lübker e Schulten 2022). In particolare, guardano con sfavore all'iniziativa europea i Paesi in cui il sistema di determinazione salariale è affidato alla contrattazione collettiva (in particolare Danimarca e Svezia, ma non la Finlandia¹²).

L'iniziativa europea è comunque proseguita. Nel novembre 2021, la Commissione per l'Occupazione e gli affari sociali del Parlamento europeo ha adottato una Relazione più 'ambiziosa' (Müller e Schulten 2022), proponendo emendamenti al testo della Commissione¹³, nel tentativo, nel complesso, di conferire maggior forza vincolante all'atto legislativo europeo. Poi, il contrasto è riemerso nel Consiglio dell'Unione europea, il quale, in un Orientamento generale¹⁴ dello stesso periodo, ha rimarcato le questioni ancora aperte e proposto soluzioni di maggior compromesso. Nel gennaio di quest'anno sono quindi iniziati i negoziati informali tra i tre legislatori, Consiglio, Commissione e Parlamento – il c.d. 'trilogo' – (conclusi il 7 giugno

¹¹ Il testo della Direttiva, frutto del cd. trilogo (vedi *infra* nel testo), è reperibile qui <https://bit.ly/3VmxoLC>.

¹² Si parla di 'resistenza nordica' da parte dei governi scandinavi (<https://bit.ly/3GXrctw>). Il Parlamento svedese ha lamentato la violazione del principio di sussidiarietà (<https://bit.ly/3terNBI>) e clamorosa è l'iniziativa della Confederazione svedese dei sindacati (LO), la quale ha deciso di lasciare la CES (Confederazione europea dei sindacati) per protestare contro il suo supporto alla proposta di Direttiva (<https://bit.ly/3tcWh6L>).

¹³ *Relazione sulla proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa a salari minimi adeguati nell'Unione europea*, (COM (2020)0682 – C9-0337/2020 – 2020/0310(COD)), reperibile qui <https://bit.ly/3zkrB7e>.

¹⁴ *Proposta di Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa a un quadro per salari minimi adeguati nell'Unione europea. Orientamento generale*, reperibile qui <https://bit.ly/3GXPT9c>.



2022) con un accordo provvisorio, sicché la procedura legislativa dovrebbe risolversi positivamente entro l'anno¹⁵.

Aldilà delle sfumature – e i dubbi sulla vincolatività reale della disciplina – non c'è dubbio che, rispetto al recente passato, si tratta di un salto di qualità per le politiche sociali europee e anche di un vero e proprio cambio di paradigma rispetto al ruolo riconosciuto alla contrattazione collettiva dalle istituzioni europee (Müller e Schulten 2022).

Implicazioni
nazionali
dell'iniziativa
legislativa UE

La disciplina europea, in effetti, insisterà su sistemi nazionali di determinazione del salario piuttosto differenziati e, pertanto, il reale impatto andrà valutato, per così dire, caso per caso.

Le implicazioni di un eventuale intervento legislativo diretto a introdurre anche in Italia il Salario minimo legale (SML), come soglia minima su cui costruire un sistema di *wage setting*, sono di difficile determinazione. L'analisi degli eventuali impatti potrebbe portare a risultati diversi a seconda che si approcci la problematica dal punto di vista microeconomico oppure da quello macroeconomico. Il dibattito vede da un lato coloro che temono un aumento del costo del lavoro e una perdita di competitività delle imprese, una spinta inflazionistica e un aumento della disoccupazione; dall'altro, molti riconoscono nel salario minimo legale una leva importante per contrastare il fenomeno del lavoro povero, per ampliare il sistema delle tutele ai lavoratori esclusi dalla contrattazione, per garantire salari dignitosi e quindi anche pensioni dignitose a determinati target group come i giovani, le donne e i lavoratori nelle regioni del Mezzogiorno.

Guardando ad altri sistemi che hanno introdotto di recente il salario minimo legale (come la Germania), alcuni studi evidenziano un aumento dei salari senza una riduzione dell'occupazione (Dustmann *et al.* 2022). Tra gli impatti si è registrato solo un incremento dei cambi occupazionali, incentivando i lavoratori a basso salario a spostarsi da piccole imprese a bassi salari a più grandi imprese che tradizionalmente pagano salari maggiori. In generale, che l'introduzione di un SML non abbia effetti negativi sull'occupazione sembra un fatto ormai acquisito, grazie anche agli studi del premio Nobel David Card che ha dimostrato (Card e Krueger 1993) come l'aumento del salario minimo non causi una diminuzione dell'occupazione, ma, al contrario, un suo aumento. Anche se a livello generale sembra positivo l'effetto dell'introduzione di un salario minimo, possono verificarsi delle riallocazioni o effetti di segno opposto tra tipologie di imprese e categorie di lavoratori.

¹⁵ La Direttiva è stata definitivamente approvata dal Parlamento UE il 14 settembre 2022. Si veda <https://bit.ly/3Se0kKv>.

In questa particolare contingenza del ciclo economico restano, però, forti le preoccupazioni, soprattutto di alcune istituzioni come la Banca centrale europea, sul controllo dell'inflazione. Come evidenziato nel paragrafo iniziale di questo capitolo, i prezzi sono già aumentati per le politiche espansive post shock pandemico e per la ripresa del ciclo economico dopo i lockdown. Di recente la tendenza al rialzo di alcune materie prime è stata ulteriormente alimentata a seguito del conflitto bellico Russia-Ucraina. Il timore è che una crescita dei salari, determinata dall'introduzione di un SML, possa causare un'ulteriore spinta al rialzo dei prezzi. Da un'altra prospettiva la crescita dei salari (Resce 2018) potrebbe aumentare la domanda interna di beni e servizi che, per un'economia come quella italiana di tipo *wage led*, ovvero trainata dai salari, potrebbe rappresentare un'importante spinta alla crescita economica endogena.

I dubbi delle istituzioni e le preoccupazioni sulla spinta inflattiva

1.5 Transizione digitale: il ricorso al lavoro in piattaforma e GIG workers

Gli shock esogeni che hanno colpito il mercato del lavoro italiano hanno determinato, e stanno ancora determinando, profonde trasformazioni. Tali trasformazioni comprendono diversi elementi, primo fra tutti la tecnologia e i nuovi spazi di lavoro. La forza e la rapidità con cui le nuove tecnologie e l'utilizzo delle piattaforme digitali hanno portato un profondo cambiamento nelle economie moderne possono offrire a lavoratori e imprese nuove opportunità di lavoro. Le piattaforme digitali rappresentano infatti ordinati spazi virtuali in cui si realizzano l'organizzazione, il coordinamento e la valutazione di milioni di prestazioni lavorative umane, che concorrono alla diffusa esternalizzazione e scomposizione del processo lavorativo in micro-compiti, spesso affidati a una 'folla' di utenti-lavoratori (*crowdwork*). Lo spazio web diventa quindi un nuovo 'luogo di incontro' tra imprenditori, lavoratori e consumatori. L'analisi degli effetti di queste innovazioni è rilevante sia dal punto di vista delle relazioni di lavoro tra piattaforme e lavoratori sia da quello delle imprese che si avvalgono dei servizi di intermediazione delle piattaforme digitali¹⁶. Nella retorica della *sharing economy*, il lavoro su piattaforma è stato spesso presentato come un'attività accessoria che non richiede il complesso sistema di regolazione del lavoro subordinato 'standard'. Le piattaforme digitali si caratterizzano infatti per un'organizzazione del lavoro fluida, generalmente impersonale perché affidata alla regolazione di un algoritmo, la cui centralità

Gli interrogativi del lavoro su piattaforma: regolamentazione e dimensione del fenomeno

¹⁶ Secondo il censimento delle imprese Istat del 2018, in Italia erano circa 100mila le imprese con più di 3 addetti che si avvalgono di piattaforme digitali per vendere i propri prodotti o servizi. Sul tema, Inapp ha in corso una rilevazione (<https://bit.ly/3LqwPT8>).



e assenza di trasparenza fa emergere nuovi interrogativi, tanto che la stessa Commissione europea ha dato impulso a un percorso di regolamentazione di queste forme di lavoro¹⁷. A livello nazionale e internazionale (UE e G20) si ravvisa inoltre la necessità di disporre di un quadro organico di statistiche sul fenomeno¹⁸, anche per l'accelerazione impressa al fenomeno in seguito alla pandemia. Secondo l'ILO (2021), nel 2017 nei principali Paesi europei erano il 9,7% le persone in età lavorativa che dichiaravano di aver prestato attività lavorative per una piattaforma digitale nei precedenti dodici mesi. Secondo i dati più recenti dell'indagine ETUI (Piasna *et al.* 2022), realizzata in quattordici Paesi europei, il lavoro su piattaforma risulta ormai diffuso in modo piuttosto omogeneo, con in media il 4,3% (il 3,8% in Italia) della popolazione in età lavorativa che ha dichiarato di aver svolto un lavoro utilizzando una piattaforma digitale negli ultimi dodici mesi.

L'indagine Inapp-PLUS¹⁹ stima che tra il 2020 e il 2021 il 5,2% della popolazione tra 18 e 74 anni ha ottenuto un guadagno tramite piattaforme digitali, affittando locali, vendendo qualcosa o svolgendo attività lavorative²⁰. Tra questi, coloro che hanno dichiarato di aver offerto la propria prestazione lavorativa tramite le piattaforme²¹ sono 570.521, circa un quarto di quanti hanno guadagnato su Internet nello stesso periodo e l'1,3% della popolazione di 18-74 anni. Si tratta di un collettivo eterogeneo, all'interno del quale convivono sia persone coinvolte su base occasionale, sia occupati che considerano quella svolta per la piattaforma come la loro attività principale. Combinando le informazioni sulla condizione occupazionale dichiarata e

¹⁷ *Commission proposals to improve the working conditions of people working through digital labour platforms*, 9.12.2021, <https://bit.ly/3U62e0J>.

¹⁸ Proprio a partire da queste esigenze conoscitive Eurostat, su impulso della stessa Commissione, ha promosso in tempi molto rapidi l'inserimento di un modulo *ad hoc* nella *Labour force survey* del 2022, finalizzato proprio a misurare la consistenza dei lavoratori in piattaforma. Le rilevazioni statistiche sul fenomeno sono infatti problematiche perché riferite a posizioni lavorative intermittenti, con rischi più elevati di distorsione delle indagini campionarie. Inoltre, spesso molte indagini sul fenomeno fanno riferimento a campioni auto-selezionati presso utenti web che è difficile riportare alla popolazione complessiva, come ben illustrato in Inps (2018) o Istat (2021).

¹⁹ L'indagine Inapp-PLUS, nell'edizione del 2021, ha utilizzato ampliando un modulo specifico sul ruolo della Gig economy e sulle persone che a diverso titolo traggono guadagno da Internet. L'indagine, svolta con tecnica CATI, è stata condotta tra marzo e luglio 2021 su un campione di oltre 45mila individui dai 18 ai 74 anni (<https://inapp.org/it/dati/PLUS>).

²⁰ I dati sono stati diffusi il 4 gennaio 2022 con un Inapp Policy Brief (Inapp 2022). Oltre alla stima dell'indagine, in precedenza sono state diffuse stime da Inps (2018) e da Istat, utilizzando tuttavia definizioni e periodi di riferimento differenti.

²¹ Il quesito utilizzato per individuare i lavoratori delle piattaforme è il seguente: "Attualmente o nel 2020, ha guadagnato denaro accettando lavori attraverso questa tipologia di sito o app mobile, ad esempio consegnando pasti o prodotti a domicilio, pulendo la casa di qualcuno o realizzando compiti o incarichi lavorativi ottenuti online?".

sulla rilevanza attribuita all'attività svolta con la piattaforma, si ottengono tre gruppi di lavoratori:

1. gli occupati che considerano il lavoro svolto su piattaforma digitale come la propria attività principale (lo 0,6% della popolazione 18-74 anni, 274mila persone);
2. gli occupati che considerano il lavoro svolto su piattaforma digitale come un'attività secondaria (lo 0,3%, 139mila persone);
3. i non occupati, o occasionali, che svolgono attività lavorative tramite piattaforme digitali ma che, alla domanda sulla condizione occupazionale, si classificano come non occupati (lo 0,4%, 157mila persone).

I lavoratori delle piattaforme sono per oltre i tre quarti uomini: soltanto tra gli occasionali si rileva una quota leggermente più elevata di donne. Circa il 70% dei lavoratori delle piattaforme ha tra i 30 e i 49 anni, il 12,3% ha tra 18 e 29 anni e il 18,3% ha 50 anni o più. Mentre tra gli under 30 sono concentrati soprattutto i lavoratori occasionali, nelle classi di lavoratori adulti sono presenti soprattutto quanti ricorrono alle piattaforme per la loro attività principale o secondaria.

Sebbene spesso si tenda a identificare i lavoratori delle piattaforme con i rider addetti alla consegna di pasti, il fenomeno del lavoro in piattaforma coinvolge un ventaglio ampio di attività, che vanno dalla consegna di pasti a domicilio allo svolgimento di compiti online (traduzioni, programmi informatici, riconoscimento immagini). La classificazione proposta dall'ILO (ILO 2021), tra quelle presenti in letteratura²², risulta particolarmente utile ai fini espositivi perché distingue due categorie principali di piattaforme: le *Web Based Platform* (WBP), che prevedono lo svolgimento di micro-compiti svolti sul web e le *Location-Based Platform* (LBP), che mettono a disposizione prestazioni lavorative in luoghi geograficamente localizzabili e agiscono in settori economici tradizionali.

Secondo i dati Inapp, poco meno di due terzi delle attività riferite dagli intervistati può essere ricondotta alle piattaforme location-based, mentre il restante 35,1% riguarda attività svolte online per piattaforme web-based. Tra coloro che lavorano per piattaforme location-based si osserva una maggiore concentrazione di uomini e di individui tra i 30 e 49 anni, mentre le donne e i lavoratori con più di 50 anni lavorano più spesso per le piattaforme web. Se si considerano le condizioni contrattuali con cui viene svolto il lavoro, emerge che circa sette lavoratori su dieci hanno un contratto scritto che regola il rapporto con la piattaforma, soprattutto quando questa attività è quella principale. Ad essere privi di contratto scritto sono soprattutto coloro

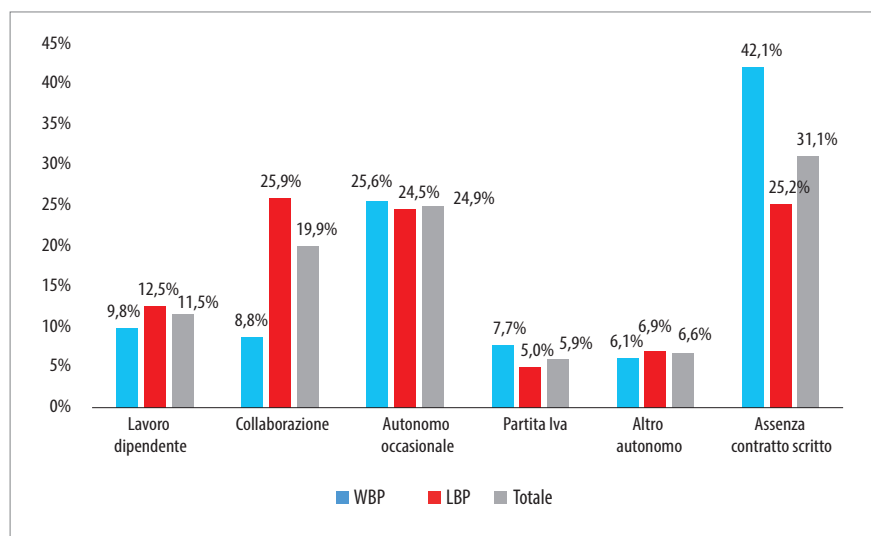
I dati Inapp: tipologia dei lavoratori e condizioni contrattuali

²² Per una rassegna si veda De Minicis *et al.* (2020).



che lavorano con le piattaforme web-based (figura 1.23). Inoltre, tra chi non ha un contratto scritto o non sa indicare la forma contrattuale prevalgono le donne, i giovani tra 18 e 29 anni e chi non è andato oltre la licenza media. Tra coloro che lavorano con le piattaforme location-based sono diffusi soprattutto i contratti di collaborazione o di lavoro dipendente (di cui è in possesso l'11,5% del totale dei lavoratori in piattaforma). Rispetto ai dati rilevati nel 2018, nel 2021 cresce la quota degli occupati in piattaforma che dichiarano che il reddito ottenuto con questa attività è una componente importante (48,2%) o essenziale (32,1%) del proprio budget (il complesso delle due voci era del 49% nel 2018). La modalità di risposta che suggerisce la sostanziale marginalità del reddito ottenuto dalle piattaforme ("Mi fa comodo averlo, ma potrei tranquillamente vivere senza") è stata indicata dal 19,7% dei lavoratori, con percentuali superiori alla media tra coloro che lavorano con la piattaforma come attività secondaria o in modo occasionale.

Figura 1.23 Lavoratori delle piattaforme per tipo di accordo e tipo di piattaforma (val. %)



Fonte: elaborazione Inapp su dati Inapp-PLUS 2021

Peraltro, tra le motivazioni principali che hanno spinto gli intervistati a scegliere questo tipo di attività, l'integrazione residuale del reddito appare minoritaria (12,4% dei lavoratori in piattaforma). La modalità prevalente, indicata dal 50,7% dei lavoratori delle piattaforme è infatti l'impossibilità di individuare alternative di lavoro.

È poi possibile anche approfondire le modalità con cui è organizzato il lavoro su piattaforma. I compensi sono erogati o direttamente dalla piattaforma o dal cliente finale (rispettivamente nel 33,9% e 53,2% dei casi), anche se il restante 12,9% dichiara di ricevere i compensi da altri soggetti. La paga a cottimo, per incarico effettuato, e quella oraria presentano quote quasi equivalenti (50,4% e 49,6%). Il cottimo, nel lavoro su piattaforma, per di più, è realizzato secondo orari stabiliti. L'account è attivato e amministrato direttamente da chi effettua la prestazione lavorativa nel 74,4% dei casi, mentre viene attivato e gestito da un altro soggetto nel 26% dei casi. Questo dato, letto insieme al pagamento erogato da altri soggetti, potrebbe nascondere potenziali rischi di caporalato digitale.

L'indagine rileva anche, per così dire, la multi-committenza, ovverosia la presenza dei lavoratori su più piattaforme contemporaneamente. Secondo i dati dell'indagine PLUS si stima che il 47% dei lavoratori utilizza due piattaforme, l'8% più di due. In particolare, tra i lavoratori delle LBP coloro che consegnano prodotti o pacchi sono i soggetti che utilizzano più piattaforme, mentre quelli che si occupano di food delivery si dividono in modo equivalente tra chi utilizza una o due piattaforme. L'indagine approfondisce anche la diffusione delle forme e valutazione del lavoro da parte dell'algoritmo, che determinano una classifica (ranking) e una valutazione (rating) per ciascun lavoratore sulla base di ogni singola prestazione lavorativa realizzata. I principali parametri di valutazione sono il numero degli incarichi portati a termine (59,2%), il giudizio dei clienti (42,1%), il tempo di esecuzione degli incarichi (15,1%). La valutazione algoritmica di ranking e rating incide sulla futura allocazione del tempo della prestazione (slot) e quindi sui criteri di pagamento. Secondo i dati PLUS, infatti, per il 40,7% dei lavoratori un rating negativo può comportare una riduzione degli incarichi lavorativi più redditizi, per più del 20% un peggioramento degli orari in cui svolgere la prestazione, per un altro 25% può comportare una riduzione degli incarichi in generale, mentre per circa un 3% si può tradurre in un blocco forzato dell'accesso alla piattaforma. Spesso si tratta di una disconnessione non motivata, attivata autonomamente dall'algoritmo, che delinea un sistema di controllo rigido e non trasparente.

La pluralità di caratteristiche del lavoro e dei lavoratori delle piattaforme suggerisce la necessità di un nuovo quadro regolatorio. In questo contesto, particolare rilievo assume la proposta di Direttiva del 9 dicembre 2021 della Commissione europea (COM(2021) 762 final), che andrebbe letta in termini complementari insieme ad altre importanti iniziative, come quella relativa a salari minimi adeguati e all'accesso alla protezione sociale per i lavoratori subordinati e autonomi.



Box 1.1 **Regolazione giuridica del lavoro in piattaforma**

La legge n. 128/2019 prevede un duplice binario di protezione del lavoro tramite piattaforma: oltre ad una disciplina dedicata ai soli lavoratori autonomi del settore del trasporto urbano, affina ed estende la nozione di collaborazione etero-organizzata, il più recente strumento nella ormai trentennale lotta al falso lavoro autonomo. Questa innovazione riveste un rilievo specifico nel settore del lavoro tramite piattaforma: secondo il Ministero del Lavoro, proprio il lavoro autonomo etero-organizzato costituisce “l’ipotesi attrattiva prevalente di disciplina dell’attività dei rider”²³. Tuttavia, non è ancora sopito il dibattito giurisprudenziale e dottrinario sulla reale portata di questa innovazione, pertanto rimangono incerti confini e ampiezza delle tutele concretamente applicabili ai lavoratori. A questa incertezza definitoria, se ne aggiunge un’altra: la legge, fin dal 2015, affida alla contrattazione collettiva un importante ruolo integrativo/suppletivo della disciplina legale. Di fatto, questa delega si è diramata lungo un duplice, e alternativo, asse disciplinare: da una parte si ha il discusso accordo settoriale tra Assodelivery e Ugl del 15 settembre 2020 che qualifica i rider come lavoratori autonomi, li sottrae all’apparato di tutela del lavoro subordinato e, al contempo, deroga alla disciplina legale in materia di compenso; dall’altra, il sindacalismo confederale che ha ripreso la strada tracciata dall’accordo integrativo al CCNL della Logistica del 18 luglio 2018 e del 2 novembre 2020 sottoscrivendo con le associazioni datoriali del settore uno specifico ‘protocollo attuativo’. Il protocollo estende anche ai rider autonomi la disciplina collettiva dedicata ai ciclofattorini subordinati. In solitudine, Just Eat – fuoriuscita da Assodelivery – ha sottoscritto lo scorso anno un accordo aziendale con le sigle dello stesso settore (ma non solo), nel quale si dispone, in maniera diametralmente opposta all’accordo settoriale, un “modello organizzativo innovativo che prevede l’utilizzo del contratto di lavoro subordinato per l’assunzione dei ciclofattorini”.

Oltre all’incertezza sull’*enforcement* della disciplina legislativa e collettiva in essere, pesa la recente proposta di Direttiva diretta al “miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme”²⁴. Questa, innanzi tutto, a differenza della normativa italiana, riguarda tutte le tipologie di piattaforme di lavoro e non ammette limiti relativi al settore economico di appartenenza.

La proposta affronta anche la questione della corretta qualificazione del rapporto di lavoro, come è noto, prevedendo l’introduzione di meccanismi atti a favorire, in sede giudiziaria e amministrativa, il lavoratore: una presunzione relativa – che cioè ammette la prova contraria – di lavoro subordinato. Su questo aspetto, va detto, la proposta di direttiva non rappresenta una novità. Anche sul fronte interno si tratterebbe di una sorta di ‘ritorno al passato’, perché il legislatore italiano aveva già previsto meccanismi analoghi per contrastare il falso lavoro autonomo.

²³ Così la Circolare ministeriale n. 17 del 19 novembre 2020.

²⁴ Si veda la *Proposta di Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali*, (COM 2021) 762 def.

La proposta non si occupa solo dei vecchi rischi – prevenire l’uso distorto del lavoro autonomo – ma anche di contrastare quelli emergenti e cioè di “garantire l’equità, la trasparenza e la responsabilità” del c.d. management algoritmico. Rispetto a questo si prevedono inedite forme di tutela che si estrinsecano, in primo luogo, in un ampio diritto di informativa dovuta dalle piattaforme ai lavoratori (ma anche dei loro rappresentanti) sui sistemi in uso e, in secondo luogo, sulla minimizzazione dei dati personali utilizzabili dagli stessi. Infine, impone, in linea con il divieto di decisioni automatizzate del *General data protection regulation* (GDPR), la garanzia del riesame umano delle principali decisioni assunte. Questo inedito apparato di tutele sulla gestione algoritmica è universale, e cioè si applica, nella quasi totalità, a tutti i lavoratori, indipendentemente dalla qualificazione giuridica (subordinata o autonoma) del rapporto. In altre parole, la disciplina è volta, attraverso norme sostanziali e procedurali, a dischiudere il c.d. *black box* algoritmico, prevedendo profili di responsabilità (*accountability*) delle piattaforme nei confronti dei lavoratori. Come giustamente sottolineato, al fine di garantire piena effettività di questo inedito apparato, andrebbe verificata, seppure non espressamente prevista dalla proposta, la possibilità di prevedere un ruolo specifico dei rappresentanti dei lavoratori e della contrattazione collettiva.

1.6 Profili di organizzazione del lavoro nello smart working emergenziale

L’ultimo biennio, caratterizzato dagli sconvolgimenti pandemici, ha comportato una sperimentazione su larga scala di prime forme di trasformazione organizzativa del lavoro connessa a forme di transizione digitale. Una revisione organizzativa nei contesti di lavoro, innovata nei propri cardini, costituisce, ad avviso di chi scrive, il fattore principale e imprescindibile per un’impresa realmente smart. Tuttavia, nella vertiginosa diffusione pandemica, in luogo di un reale smart working, si è assistito prevalentemente a una mera remotizzazione del lavoro, con alcuni elementi solo *in nuce* rispetto a nuovi possibili modelli organizzativi, anche grazie a un uso più ‘intelligente’ delle tecnologie. I dati della V indagine Inapp sulla Qualità del lavoro in Italia (QDL)²⁵, consen-

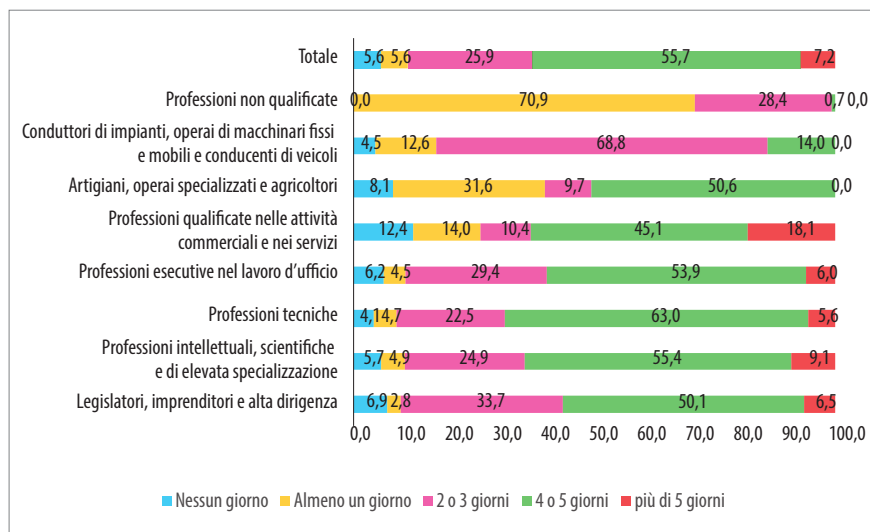
²⁵ La V indagine Inapp sulla Qualità del lavoro in Italia si è svolta fra febbraio e giugno 2021 e ha interessato un campione di 15.000 individui occupati con un’età superiore a 17 anni, stimati tramite l’indagine Istat RCFL e di 5.000 unità locali/impresе. Rispetto ai lavoratori, la base informativa della sezione sullo smartworking ha come universo di riferimento i lavoratori dipendenti, i prestatori d’opera (co.co.co, occasionali), i coadiuvanti familiari e i soci di cooperativa del settore pubblico, privato e non profit. Sono esclusi tutti gli autonomi in senso stretto (imprenditori, liberi professionisti e lavoratori in proprio). Riguardo alle unità locali/impresе, la base informativa ha come universo di riferimento le unità locali, operanti in tutti i settori dell’economia italiana ad esclusione del settore pubblico e del settore agricolo. Le unità locali eleggibili fanno parte di società di persone, di capitali, di cooperative, di altra società privata e a partecipazione statale; sono esclusi gli imprenditori individuali, i liberi professionisti, i lavoratori autonomi. Inoltre, nella popolazione di riferimento non sono incluse le unità locali senza addetti. Tale popolazione è ricavata dall’archivio Istat ASIA – Unità locali.



tono di confrontare le dichiarazioni di lavoratori e datori di lavoro in merito all’impatto del lavoro agile, seppur emergenziale, sull’organizzazione del lavoro (Inapp e Canal 2022).

Per quanto afferisce ai datori di lavoro, su 1.746.527 unità locali operanti nel settore privato extra agricolo, è il 13,3% a dichiarare di aver utilizzato forme di lavoro da remoto e, nello specifico, l’11,2% in modalità agile emergenziale e 2,1% in telelavoro. Nel 2021 la diffusione di forme di lavoro da remoto risulta, quindi, in calo rispetto a quanto rilevato nel 2020 durante la prima fase dell’emergenza sanitaria (Istat 2022). In riferimento a quanto dichiarato invece dai lavoratori, osservando la distribuzione dei giorni lavorati a distanza per grandi gruppi professionali, emerge che una remotizzazione ‘più spinta’, pari a 4-5 giorni a settimana, ha riguardato le professioni tecniche (63%), le professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione (55,4%) e le esecutive nel lavoro di ufficio (53,9%). Interessante in merito il dato medio, che si pone a 2-3 giorni a settimana, che è stata la modalità ibrida prevalente per i conduttori di impianti, operai fissi e mobili e conducenti di veicoli (figura 1.24).

Figura 1.24 Giorni settimanali svolti da remoto per grande gruppo professionale. Anno 2021 (val. %)



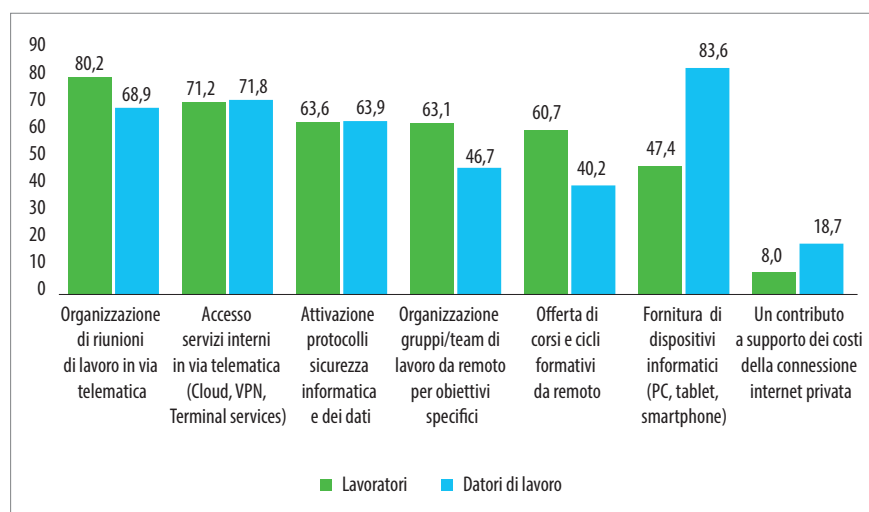
Nota: sono escluse le forze armate.

Fonte: elaborazione Inapp su dati Inapp, V Indagine QDL (campione lavoratori)

Per quanto attiene all'impatto sui modelli organizzativi presenti nei contesti di lavoro, sono state confrontate le dichiarazioni fornite dai datori di lavoro con quelle dei lavoratori, operazione da cui si traggono una serie di evidenze, che meritano una riflessione.

Procedendo innanzitutto all'analisi degli interventi organizzativi, le risposte appaiono piuttosto allineate tra lavoratori e datori di lavoro. A mostrare un differenziale maggiore sono i quesiti sull'organizzazione di riunioni in via telematica, che risulta una modalità adottata secondo l'80,2% dei lavoratori, ma in numero inferiore di oltre 10 punti percentuali per i datori di lavoro, attestandosi su un dato al di sotto del 70%. Passando all'organizzazione di gruppi/team di lavoro da remoto su obiettivi specifici, trattasi di misura adottata per oltre il 60% dei lavoratori, ma per meno del 50% dei datori di lavoro. Dato invece speculare si ha in ordine all'accesso ai servizi interni, in entrambi i casi poco più del 70% dichiara di avervi avuto accesso e, per quanto afferisce all'attivazione di protocolli di sicurezza informatica e dei dati, vi è un'evidenza pressoché identica. Da un punto di vista strutturale, le carenze appaiono maggiori e richiede ulteriore approfondimento l'esito per cui il 60,7% dei lavoratori afferma di aver usufruito di un'offerta di corsi e cicli formativi da remoto, mentre per i datori di lavoro è solo il 40,2% a dichiarare di aver dato luogo a tale offerta (figura 1.25).

Figura 1.25 Misure adottate per favorire lo smart working: dichiarazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro. Anno 2021 (val. %)



Nota: si riferiscono alle unità locali operanti in tutti i settori dell'economia italiana ad esclusione del settore pubblico e del settore agricolo.

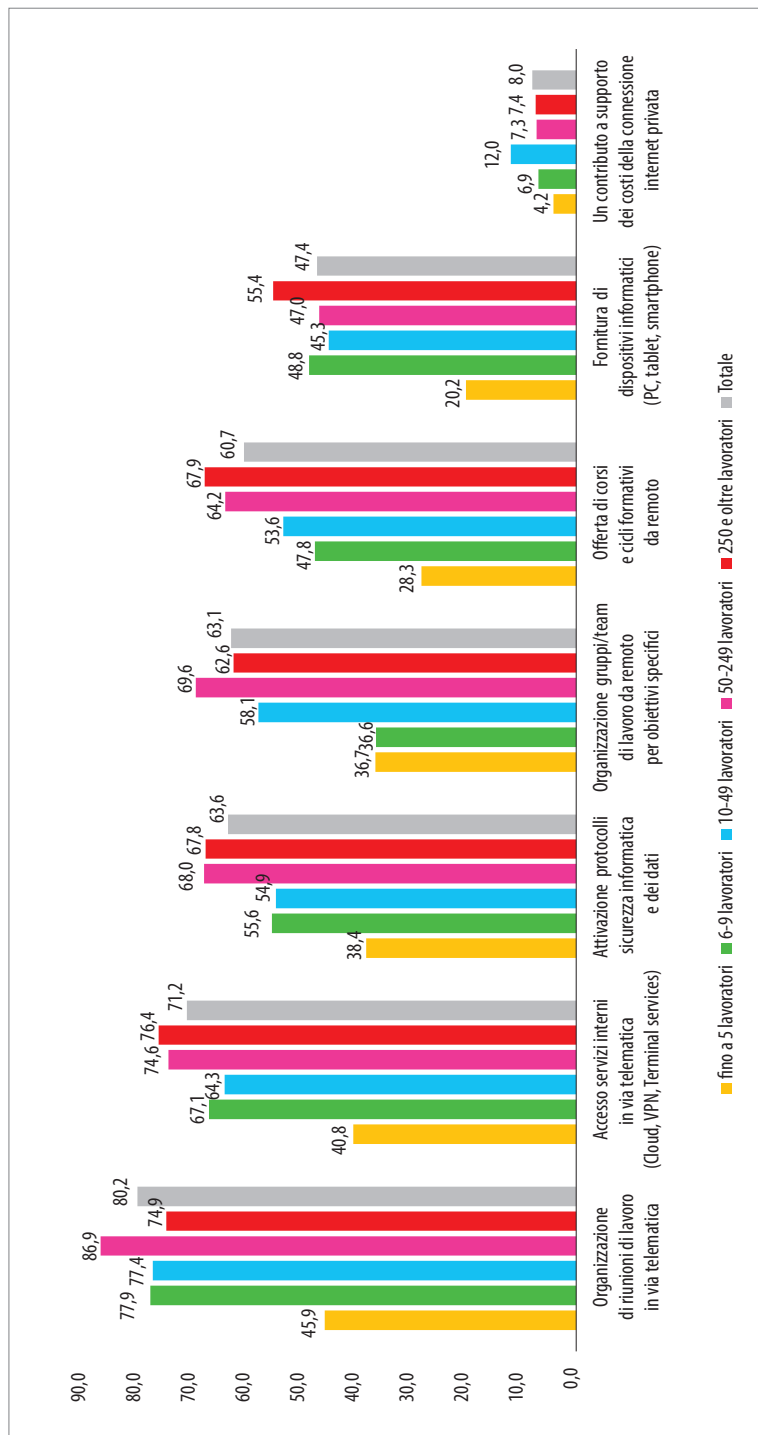
Fonte: elaborazione Inapp su dati Indagine QDL (campione lavoratori e campione unità locali)



Se si passa a esaminare le misure adottate in relazione alla dimensione della sede nella quale il dipendente opera, le grandi imprese (oltre 250 dipendenti) e le medie (tra i 50 e i 249) presentano il maggiore attivismo sul punto, con delle eccezioni date dalle piccole. Per la quasi totalità delle medie (l'86,9%) si è proceduto costantemente all'organizzazione di riunioni da remoto e per le altre tipologie di aziende il dato non scende mai al di sotto del 70%, eccettuate quelle con fino a 5 lavoratori per le quali è inferiore al 50%. In riferimento all'accesso ai servizi interni in via telematica il dato per le grandi e medie imprese è quasi identico per le prime, oltre il 76%, mentre per le seconde è di poco inferiore 74,6%. Anche per le piccole e le micro-imprese è simile, attestandosi in entrambi i casi in misura superiore al 60% e, nello specifico, al 67,1% per le imprese tra i 6 e 9 lavoratori, al 64,3% per le realtà tra i 10 e i 49, mentre il dato per quelle sino a 5 lavoratori appare più critico fermandosi al 40,8%. Interessante l'esito che riguarda l'organizzazione di gruppi e team di lavoro da remoto su obiettivi specifici, in quanto a dichiararlo maggiormente sono le medie imprese (quasi il 70%) e poco più del 60% delle grandi. Riflessione merita la polarizzazione che si riscontra nelle piccole e micro-imprese, secondo cui per le prime trattasi di un fenomeno dichiarato dal 58,1% mentre per le seconde da oltre il 36% (per quanto attiene al versante investimenti non stupisce che il dato più consistente sia in capo alle sedi di maggiori dimensioni). Nello specifico, ad aver offerto corsi e cicli formativi da remoto è quasi il 68% delle grandi imprese e a seguire il 64,25% delle medie, in quanto trattasi delle realtà che generalmente investono in misura maggiore sul punto²⁶. Le piccole e le micro si attestano invece intorno al 50%, anche in questo caso sussiste una polarizzazione accentuata, con quelle sino a 5 lavoratori ferme al 28,3%. Sul versante delle infrastrutture informatiche in termini di device, le prime a seguire le grandi imprese, che si attestano al 55,4%, sono le aziende tra i 6 e i 9 addetti di poco sotto al 50%. Anche in questo item, maggiore polarizzazione si ha con le realtà di piccolissime dimensioni, dove il dato scende al 20,2%. Infine, ad offrire un contributo per i costi di connessione privata sono soprattutto le piccole imprese tra i 10 e i 49 dipendenti, in quanto sono le uniche a superare il 10% mentre le grandi, le medie e le micro, comprese tra i 6 e i 9 addetti, presentano un dato intorno al 7%, e infine le micro, fino a 5 dipendenti non raggiungono neanche il 5% (figura 1.26).

²⁶ Per approfondimenti si veda Inapp (2021, 187 ss.).

Figura 1.26 Misure adottate per favorire lo smart working per dimensione della sede in cui è impiegato il lavoratore. Anno 2021 (val. %)



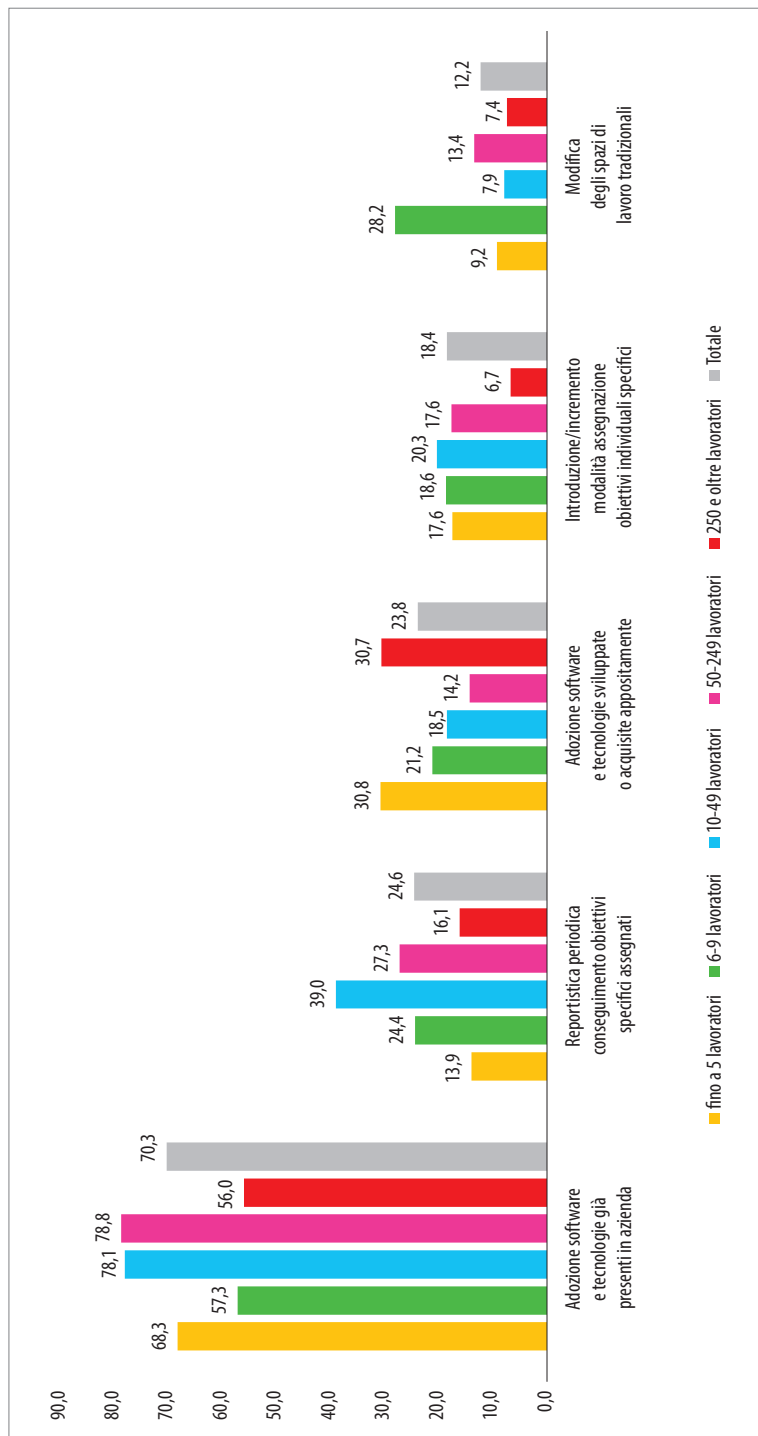
Fonte: elaborazione Inapp su dati Inapp – V Indagine QDL (campione lavoratori)



In merito a quanto dichiarato dai datori di lavoro riguardo alle misure organizzative implementate per adottare lo smart working, il quadro si amplia. Fra le misure volte al monitoraggio e controllo della prestazione di lavoro, ad adottare una reportistica periodica sul conseguimento degli obiettivi assegnati sono innanzitutto le imprese tra i 10 e i 49 dipendenti, che presentano il dato più elevato attestandosi quasi al 40%, mentre quello delle medie è del 27%. Infine, il dato delle grandi imprese (16,1%) è più prossimo a quello delle realtà di piccolissime dimensioni (13,9%). Interessante l'evidenza relativa all'introduzione/incremento di modalità di assegnazione di obiettivi individuali specifici. Dalla micro-impresa alla media, a dichiararne l'attivazione è circa il 20% delle stesse, mentre la percentuale scende notevolmente nelle grandi dove è al di sotto del 10%, presumibilmente perché trattasi di modalità introdotte in precedenza o attestatesi già su modelli organizzativi basati su fiducia e responsabilità più consolidati, essendo le realtà dove vi era una maggiore presenza del fenomeno già in fase pre-pandemica (oltre a essere quelle nelle quali si è dato avvio alle prime sperimentazioni di smart working²⁷). Infine, si ritiene opportuno rilevare, attesa la vigenza ancora del lavoro agile emergenziale durante la rilevazione effettuata con l'indagine cui qui si riferisce, è che alcune aziende abbiano dato luogo anche a una modifica degli spazi di lavoro tradizionali, tra cui la riduzione delle sedi aziendali, la creazione di postazioni condivise e/o in rotazione, la revisione del layout, la conversione o cambio di destinazione degli spazi ecc. Le più attive in tal senso sono le micro-aziende tra i 6 e 9 addetti, a seguire le medie con un dato non di molto superiore al 10% e a superare le medie e le grandi sono anche quelle con fino a 5 addetti che si attestano a 9,2%, mentre le altre intorno al 7% (figura 1.27).

²⁷ Si consenta rinvio a Inapp (2021, 58).

Figura 1.27 Misure organizzative adottate con lo smart working per dimensione dell'Unità locale. Anno 2021 (val. %)



Fonte: elaborazione Inapp su dati Inapp - V Indagine QDL (campione unità locali)



Box 1.2 Regolamentazione dello smart working

La pandemia ha comportato un effettivo spartiacque per il fenomeno dello smart working: quest'ultimo ha infatti avuto un'incidenza tale da richiedere una necessaria riflessione sul correlato istituto giuridico. Innanzitutto, come noto, alter ego ordinamentale è il lavoro agile di cui al Capo II della legge n. 81/2017, che appare oggi avviarsi a un'ulteriore fase. Obiettivo cui tendere è l'implementazione di un reale smart working, che valorizzi la matrice ibrida del modello organizzativo, con un ottimale connubio tra lavoro in presenza e da remoto, nonché tra produttività/competitività e *work-life balance*. Lo smart working comporta infatti una completa riorganizzazione del lavoro e una reingegnerizzazione dei processi produttivi di beni e servizi, sia privati che pubblici. Tali aspetti sono alla base, costituendone un elemento precipuo che non può essere tralasciato qualora si voglia procedere a un'ottimale disciplina.

Un ruolo fondamentale nell'implementazione del lavoro 'intelligente' è assolto dalle tecnologie più avanzate: dai vari tipi di AI, alla realtà aumentata, alla *machine learning*. Si tratta di innovazioni tecnologiche che è opportuno vengano intese non solo come abilitanti, ma quali parte attiva di un nuovo paradigma del lavoro.

In detto percorso non si può prescindere dal coinvolgimento stesso dell'impresa nei processi di regolazione attraverso il confronto con i corpi intermedi e con gli stessi lavoratori, riconoscendo espressamente un ruolo fondamentale alla contrattazione collettiva. Sulla scorta di questa osservazione si pone il nuovo ruolo conferito alle relazioni sindacali, o che comunque sembra essere stato riacquisito dalle medesime, attraverso il *Protocollo sul lavoro agile* siglato dalle Parti sociali unitamente al Ministero del Lavoro il 7 dicembre 2021. Il citato accordo interconfederale riprende l'architettura normativa del lavoro agile, mantenendone i cardini, ai quali vengono annesse alcune nuove precisazioni. Le parti firmatarie hanno, infatti, affrontato, nel citato atto di indirizzo, nuovi temi rispetto al quadro regolatorio di cui alla legge n. 81/2017, come ad esempio la *cybersecurity*, ambito sempre più delicato e necessitante di congrua progettazione. Inoltre, hanno attribuito maggiore centralità ad altri asset quali l'organizzazione del lavoro, le cui disfunzioni possono contribuire a generare l'isolamento del lavoratore o dar luogo a fenomeni di *overworking* 'improduttivo', se non ledere diritti ormai consolidati, come la riservatezza/privacy, o emergenti quali quello alla 'disconnessione'. Per quanto afferisce al comparto pubblico il coinvolgimento delle Parti sociali è stato nitidamente previsto già a partire dal 10 marzo 2021, data in cui il Governo e le Confederazioni sindacali maggiormente rappresentative hanno sottoscritto il *Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale*, nel quale si sono espressamente impegnati a procedere alla "definizione, nei futuri contratti collettivi nazionali, di una disciplina che garantisca condizioni di lavoro trasparenti, che favorisca la produttività e l'orientamento ai risultati, concili le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori con le esigenze organizzative delle pubbliche amministrazioni, consentendo, a un tempo, il miglioramento dei servizi pubblici e dell'equilibrio fra vita professionale e vita privata". Pertanto il combinato disposto tra il nuovo art. 14 della legge n. 124/2015 e il suddetto accordo interconfederale ha attribuito sin da subito alle relazioni sindacali nella PA un ruolo essenziale di definizione eteronoma del testo normativo sul lavoro agile, confermato dalla concertazione avviata sulle ultime linee guida governative adottate sul punto (Zucaro 2021), nonché da specifico recepimento a livello normativo.

In termini di regolazione un lascito certo della fase pandemica è quindi un riscoperto ruolo della contrattazione collettiva, quale player privilegiato in materia, nonostante a livello normativo l'unico rinvio più puntuale alla stessa si rinvenga all'art. 20 della legge n. 81/2017, dedicato alla parità di trattamento. Nella fase attuale, peraltro, è stato incardinato anche un percorso di modifica della disciplina vigente che si articola nell'esame congiunto dei disegni di legge presentati a partire dalla fase pandemica e che potrebbe concludersi con una nuova disciplina normativa. Qualora non si pervenga a un aggiornamento del quadro regolatorio, a conclusione della facoltà di adozione della forma semplificata di lavoro agile (Inapp 2021) si tornerà alla disciplina ordinaria di cui alla legge n. 81/2017.

Conclusioni e prospettive

I dati riportati e discussi nel presente capitolo fotografano un Paese e il relativo mercato del lavoro che, dopo lo shock pandemico, sta cercando di recuperare sia in termini occupazionali che di produttività del lavoro. Tale ripresa, come discusso nel quadro macroeconomico, sta subendo, e subirà, una frenata non solo a causa del conflitto russo-ucraino e dei suoi conseguenti effetti sull'economia reale, ma anche del perdurare della pandemia.

Nonostante i segni di accelerazione, il mercato del lavoro italiano continua ormai da più di un decennio ad essere caratterizzato da elementi strutturali che allontanano l'Italia dagli standard europei, quali bassa crescita della produttività del lavoro, riduzione dei salari e aumento del ricorso a forme di lavoro non standard (legato principalmente alla crescita dei contratti a termine) con forti eterogeneità a livello settoriale, territoriale e per alcuni segmenti della popolazione. In particolare, la riduzione della disoccupazione che si è verificata durante lo stesso periodo dev'essere analizzata insieme agli incrementi del numero di persone che dalla forza lavoro sono state catapultate nell'inattività. I dati forniti dall'Istat a inizio 2022 forniscono un ulteriore indizio della possibile stasi occupazionale che, nel corso del 2022, potrebbe interessare il nostro Paese ovvero la combinazione tra l'aumento del numero di inattivi e quello dei disoccupati. Dati che indicano come meno persone cerchino attivamente lavoro, con una conseguente riduzione anche dei disoccupati, ma anche come conseguenza di una minore aspettativa per gli inoccupati di trovare lavoro.

Per capire se queste tendenze saranno o meno definitive è necessario comunque aspettare ulteriori dati sulle ore lavorate (pro capite e monte-ore), sulla produzione industriale e sui flussi di mano d'opera (avviamenti-cessazioni). Restano infine all'orizzonte alcune questioni problematiche: la progressiva digitalizzazione del mercato del lavoro italiano, che rischia di produrre contraccolpi nell'occupazione, la trasformazione ecologica e quella organizzativa.



Processi che determineranno un crescente bisogno di nuove figure professionali e per il quale sarebbe importante stabilire se i nuovi, come ad esempio il Fondo nuove competenze, e vecchi strumenti di aggiornamento formativo siano efficienti ed efficaci nel produrre gli effetti desiderati.

In conclusione, è opportuno tener presente come i significativi investimenti del Piano nazionale di ripresa e resilienza potrebbero avere un significativo impatto sulla produzione, sull'occupazione e sugli investimenti. Le future scelte dei policy maker hanno il difficile compito di provare a colmare quello scalino di almeno 10 punti e 20 punti che dividono, rispettivamente, il nostro tasso di occupazione e il nostro tasso di crescita dei salari dalle medie europee. Il che significa politiche attive per l'occupazione sia sul terreno della formazione continua che su quello dell'accompagnamento al lavoro e anche politiche per la fuoriuscita dal 'lavoro povero': se queste ultime possono consistere nel salario minimo di legge o nella validità obbligatoria dei CCNL andrebbe stabilito nel corso di una seria discussione su come favorire la mobilità del lavoro, disincentivando il ricorso a strumenti puramente assistenziali in favore di misure più attive e orientate all'inserimento nel mercato. Le circostanze politiche ed economiche sembrano essere favorevoli: la ripresa e le risorse del PNRR costituiscono l'occasione per un salto di qualità del nostro mercato del lavoro.

Bibliografia

- Bloise F., Brunetti I., Cirillo V. (2021), Firm strategies and distributional dynamics: Labour share in Italian medium-large firms, *Economia Politica*, 39, n.2, pp.623-655
- Bugamelli M., Messori M., Monducci R. (2020), La produttività delle imprese italiane: andamento, determinanti e proposte per un rilancio, *Economia Italiana*, n.2, numero monografico
- Card D., Krueger A.B. (1993), *Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast Food Industry in New Jersey and Pennsylvania*, NBER Working Paper n.4509, Cambridge MA, NBER
- Caselli M., Fracasso A., Scicchitano S. (2022), From the lockdown to the new normal: individual mobility and local labor market characteristics following the COVID-19 pandemic in Italy, *Journal of Population Economics*, n.35, pp.1517-1550
- De Minicis M., Donà S., Marocco M. (2020), Il lavoro online in Italia: Gig o Sharing economy? Prime evidenze empiriche da un'indagine Inapp, *Sinapsi*, X, n.3, pp.125-145
- Dustmann C., Lindner A., Schönberg U., Umkehrer M., vom Berge P. (2022), *Reallocation Effects of the Minimum Wage*, *The Quarterly Journal of Economics*, 137, n.1, pp.267-328
- Eggertsson G.B., Mehrotra N.R., Robbins J.A. (2019), A Model of Secular Stagnation: Theory and Quantitative Evaluation, *American Economic Journal: Macroeconomics*, 11, n.1, pp.1-48
- Erker T., Rühl C. (2021), *Oil Intensity: The Curiously Steady Decline of Oil in GDP*, New York, Columbia, Center on Global Energy Policy

- Fernald J.G., Wang C.J. (2016), Why Has the Cyclicalit  of Productivity Changed? What Does It Mean?, *Annual Reviews of Economics*, n.8, pp.465-496
- Filippi M., Marocco M., Quaranta R., Scicchitano S. (2021), La domanda di lavoro discontinuo nei dati amministrativi: dal 2009 al Covid-19, *Economia & Lavoro*, n.2, pp.105-134
- ILO (2021), *World Employment and social Outlook. The role of digital labour platforms in transforming the world of work*, Geneva, ILO <<https://bit.ly/3tQG4DI>>
- IMF (2022), *World Economic Outlook. War Sets Back Global Recovery*, Washington DC, International Monetary Found
- Inapp (2022), *Lavoro virtuale nel mondo reale: i dati dell'indagine Inapp-PLUS sui lavoratori delle piattaforme in Italia*, Policy Brief n.25, Roma, Inapp
- Inapp (2021), *Rapporto Inapp 2021. Lavoro, formazione e societ  in Italia nel passaggio all'era post Covid-19*, Roma, Inapp
- Inapp, Canal T. (2022), *Attualit  e prospettive dello smart working. Verso un nuovo modello di organizzazione del lavoro?*, Roma, Inapp <<https://bit.ly/3Vqimv6>>
- Inapp, Paliotta A.P., Resce M. (a cura di) (2022), *Il premio di risultato nella contrattazione collettiva in Italia. Evoluzioni e modifiche a seguito dello shock pandemico*, Inapp Report n.29, Roma, Inapp
- Inapp, Ricci A. (2018), *Imprese, produttivit  e salari: evidenze per un'analisi delle politiche per il lavoro*, Inapp Report n.6, Roma, Inapp
- Inps (2018), *XVII Rapporto annuale*, Roma, Inps
- Istat (2022), *Situazione e prospettive delle imprese dopo l'emergenza sanitaria Covid-19*, Statistiche Report, Roma, Istat, 4 febbraio <<https://bit.ly/3qLIVwK>>
- Istat (2021), *Indagine conoscitiva sui lavoratori che svolgono attivit  di creazione di contenuti digitali, Audizione alla Camera dei Deputati, IX Commissione*, 14 luglio
- L bker M., Schulten T. (2022), *WSI Minimum Wage Report 2022*, Düsseldorf, WSI Institute of Social and Economic
- Müller T., Schulten, T. (2022), Minimum-wages directive: history in the making, *sozialeurope.eu*, 1 July <<https://bit.ly/3zGQU>>
- Piasna A., Zwysen W., Drahokoupil J. (2022), *The platform economy in Europe. Results from the second ETUI Internet and Platform Work Survey*, Brussels, ETUI <<https://bit.ly/3qRnmLb>>
- Platzer J., Peruffo M. (2022), *Secular Drivers of the Natural Rate of Interest in the United States: A Quantitative Evaluation*, IMF Working Paper 22/030, Washington DC, IMF
- Resce M. (2018), Produttività del lavoro in Italia e misure di sostegno nella contrattazione aziendale, *Economia & Lavoro*, n.3, pp.153-178
- Sajedi R., Thwaites G. (2016), Why Are Real Interest Rates So Low? The Role of the Relative Price of Investment Goods, *IMF Economic Review*, 64, n.4, pp.635-659
- Zucaro R. (2021), La riorganizzazione del lavoro pubblico. Alla ricerca di una prestazione smart, digitale ed efficiente, *Lavoro Diritti Europa*, n.4 <<https://bit.ly/3Bp2csw>>

