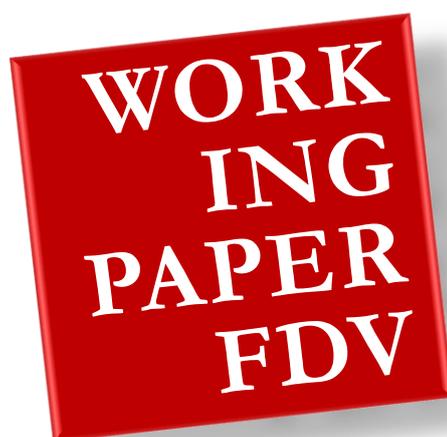




Fondazione Giuseppe Di Vittorio



**La precarietà occupazionale e il disagio  
salariale in Italia.  
Le conseguenze della pandemia  
sull'occupazione e sui salari**

*Precarious employment and wage distress in Italy.  
The consequences of the pandemic on employment and wages*

**Nicolò Giangrande**

Fondazione Giuseppe Di Vittorio (FDV)

**n.2 /2021**

ISSN 2724-1882

---

### Direttore scientifico della collana

Paolo Terranova	p.terranova@fdv.cgil.it
-----------------	-------------------------

---

### Responsabile dell'area Ricerca

Daniele Di Nunzio	d.dinunzio@fdv.cgil.it
-------------------	------------------------

---

### Coordinamento redazionale

Fabiana Lippa	f.lippa@fdv.cgil.it
---------------	---------------------

---

### Progetto grafico e editing

Antonello Claps	a.claps@fdv.cgil.it
-----------------	---------------------

---

*La collana di pubblicazioni on line Working Paper della Fondazione Di Vittorio (WP-FDV) comprende lavori originali e inediti, espressione delle attività di studio e ricerca svolte dall'Istituto. I contributi sono da considerarsi come pre-print di lavori di ricerca, la cui diffusione risponde all'obiettivo di documentare e divulgare tempestivamente i risultati di studi e ricerche e favorire il dibattito scientifico sui temi di interesse della Fondazione.*

*Le proposte di lavori scientifici per la pubblicazione nella collana Working Paper possono essere presentate da ricercatori e studiosi della Fondazione Di Vittorio e dai collaboratori ai progetti dell'Istituto. Ogni proposta è sottoposta a un processo di referaggio, da parte di revisori selezionati dal comitato di redazione. Il WP deve essere proposto prima di una sua eventuale pubblicazione su una rivista scientifica. Non si accettano testi già pubblicati o in corso di pubblicazione. Il regolamento completo, con le istruzioni per la presentazione delle proposte, è disponibile sul sito web della Fondazione.*

*La collana è identificata da un International Standard Serial Number (ISSN) che ne consente l'identificazione e il riconoscimento come pubblicazione elettronica in serie. Ogni singolo volume della collana è numerato, in ordine progressivo.*

*Tutti i Working Paper sono pubblicati sul sito della Fondazione Di Vittorio e accessibili gratuitamente e senza restrizioni. Il diritto d'autore rimane in capo agli autori.*

*Le opere sono pubblicate con Licenza Creative Commons (CC-BY-NC-SA) e possono pertanto essere distribuite, modificate, create opere derivate dall'originale, ma non a scopi commerciali, a condizione che venga: riconosciuta una menzione di paternità adeguata, fornito un link alla licenza e indicato se sono state effettuate delle modifiche; e che alla nuova opera venga attribuita la stessa licenza dell'originale.*

*Il testo contenuto all'interno dell'opera, e l'opera stessa, possono essere citati, a condizione che venga indicato l'autore, l'opera, la collana e il sito internet della Fondazione Di Vittorio, in cui la collana è pubblicata <https://www.fondazionedivittorio.it/>*

N. 2/2021

ISSN 2724-1882

© 2021 FDV

ROMA, giugno 2021



---

La Fondazione Giuseppe Di Vittorio è l'Istituto per la ricerca storica, sociale ed economica e per l'educazione e la formazione sindacale fondato dalla Cgil.

Per commenti e/o richieste di informazioni rivolgersi a:

**Fondazione Giuseppe Di Vittorio**  
**Via G. Donizetti, 7/b – 00198 Roma**  
**Tel. +39 06 857971**  
**wp@fdv.cgil.it**  
**www.fondazionedivittorio.it**

## SOMMARIO

Abstract in italiano.....	4
<i>Abstract in English</i> .....	4
Introduzione.....	5
1. Dinamica occupazionale complessiva.....	5
2. L'occupazione precaria nelle sue diverse dimensioni .....	8
3. Dinamica dei rapporti di lavoro .....	12
4. Dinamica salariale .....	13
4.1 Distribuzione degli occupati dipendenti per grandi gruppi professionali .....	15
4.2 Massa salariale .....	16
Conclusioni .....	17
Riferimenti bibliografici e statistici .....	20

*La precarietà occupazionale e il disagio salariale in Italia.  
Le conseguenze della pandemia sull'occupazione e sui salari  
di Nicolò Giangrande<sup>1</sup>*

---

**Abstract in italiano**

Questo Working Paper tratta la questione occupazionale e salariale in Italia dal 2008 al 2021 tramite l'elaborazione dei dati dell'Istituto Nazionale di Statistica (Istat), dell'Istituto Nazionale Previdenza Sociale (Inps), del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (Mlps) e dell'Ufficio Statistico dell'Unione Europea (Eurostat). Lo studio analizza le dinamiche dell'occupazione precaria e del disagio salariale con l'obiettivo di approfondire anche l'impatto della pandemia di Covid-19. L'articolo mostra come l'area della precarietà, del part-time involontario e del disagio salariale sia in crescita.

*Classificazione JEL: J31, E24, J21*

*Parole chiave: salario, occupazione, struttura occupazionale*

*Precarious employment and wage distress in Italy.  
The consequences of the pandemic on employment and wages*

---

**Abstract in English**

*This Working Paper analyses the employment and wage dynamics in Italy from 2008 to 2021 by processing data from the Italian National Institute of Statistics (Istat), the Italian National Institute for Social Security (Inps), the Italian Ministry of Labour and Social Policies (Mlps), and the Statistical Office of the European Union (Eurostat). The study analyses the precarious employment and wage distress and aims also at understanding the impact of the Covid-19 pandemic on these dynamics. The paper shows how the area of job precariousness, involuntary part-time and wage distress is growing.*

*JEL classification: J31, E24, J21*

*Keywords: wage, employment, employment structure*

---

<sup>1</sup>Ricercatore economista della Fondazione Di Vittorio, si occupa in particolare del mercato del lavoro (giangrande.n@gmail.com).

---

## **Introduzione**

In questa ricerca affrontiamo la questione occupazionale e salariale in Italia dal 2008 al 2020, e dove possibile anche per i primi mesi del 2021, verificando le dinamiche relative alle tipologie precarie dell'occupazione e del disagio salariale, in particolare nella dimensione contrattuale dei rapporti di lavoro *non-standard* - intesi come differenti dal lavoro dipendente, a tempo indeterminato e full-time così come definito dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO, 2016). L'obiettivo di questo studio è anche di analizzare l'impatto della pandemia di Covid-19 su queste dinamiche, soprattutto nei segmenti più precari, in linea con gli approfondimenti sviluppati dalla Fondazione Di Vittorio sul disagio e la sofferenza nel mercato del lavoro italiano (Ferrucci, 2012; 2013). Pur nella consapevolezza che queste tematiche riguardano soprattutto le donne, i giovani, il Mezzogiorno e i migranti, in questo studio non sono approfondite le differenze di genere, anagrafiche, territoriali e di cittadinanza che saranno, invece, affrontate in una successiva ricerca.

L'articolo è così strutturato: nel primo paragrafo esaminiamo la dinamica occupazionale totale e disaggregata per occupati dipendenti e indipendenti, tramite un'elaborazione dei dati dell'Istituto Nazionale di Statistica (Istat); nel secondo paragrafo, sempre tramite i dati Istat, analizziamo l'area della precarietà e dell'involontarietà; nel terzo paragrafo valutiamo l'evoluzione delle assunzioni e delle cessazioni dei rapporti di lavoro tramite un'elaborazione dei dati dell'Istituto Nazionale Previdenza Sociale (Inps) e l'effettiva durata dei rapporti di lavoro cessati attraverso i dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali; nel quarto paragrafo approfondiamo il disagio salariale attraverso i cambiamenti intervenuti nelle posizioni contrattuali e nei salari effettivi lordi medi italiani dei dipendenti privati sulla base dei dati dell'Inps e nella composizione della forza lavoro occupata dipendente e della massa salariale a livello nazionale ed europeo tramite i dati dell'Ufficio statistico dell'Unione Europea (Eurostat); nell'ultimo paragrafo presentiamo le conclusioni.

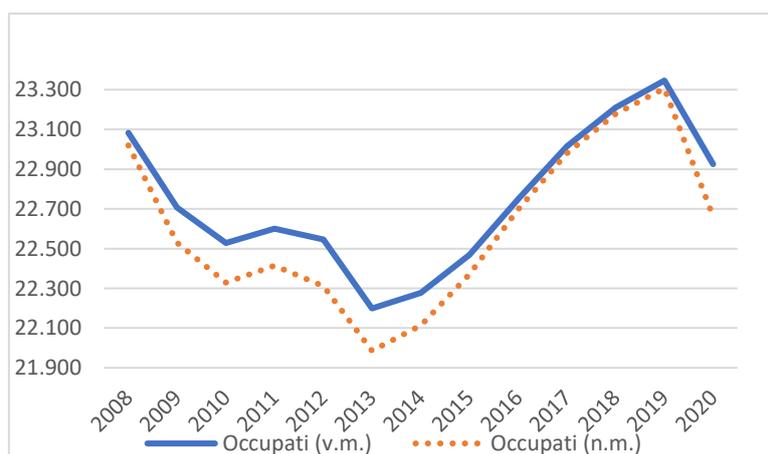
### **1. Dinamica occupazionale complessiva**

Dal 1° gennaio 2021, l'Istat ha adottato una nuova metodologia, decisa a livello europeo, che ha modificato la modalità di rilevazione dei dati sul mercato del lavoro italiano. La novità più importante riguarda gli occupati: la vecchia metodologia (d'ora in poi abbreviata in "v.m.") individuava come occupati i dipendenti assenti dal lavoro purché l'assenza non superasse i tre mesi oppure se durante l'assenza avessero continuato a percepire almeno il 50% della retribuzione, e gli indipendenti purché durante il periodo di assenza mantenessero l'attività (Istat, 2021a). Invece, la nuova metodologia (da qui in avanti abbreviata in "n.m.") non considera più come occupati i dipendenti assenti dal lavoro e gli indipendenti con attività sospesa, in entrambi i casi se per un periodo di più di tre mesi (Istat, 2021b).

Questo cambiamento tecnico esclude, quindi, dal conteggio degli occupati i dipendenti in cassa integrazione guadagni (Cig) per più di tre mesi, a prescindere dalla percentuale della retribuzione ricevuta, e gli indipendenti che hanno anche solo temporaneamente sospeso la propria attività per lo stesso periodo. Dato il notevole impatto delle implicazioni pratiche di questa variazione nella rilevazione, in questo paragrafo commentiamo l'andamento annuale (2008-2020) degli occupati secondo le due metodologie<sup>2</sup> calcolando la rispettiva media annua sui dati mensili destagionalizzati, mentre esaminiamo l'andamento mensile (fino a dicembre 2020) tramite i dati mensili destagionalizzati. L'andamento dell'occupazione tra la vecchia e la nuova rilevazione tende a divergere nei momenti di maggiore crisi – cioè in cui aumenta il ricorso agli ammortizzatori sociali e la sospensione delle attività per periodi superiori a tre mesi - mentre tende a coincidere nelle fasi di espansione occupazionale. Nelle comparazioni tra febbraio 2020 (preso come riferimento in quanto è il mese precedente alla decretazione delle varie misure di isolamento e sospensione delle attività a livello nazionale) e marzo 2021 (ultimo dato disponibile) evidenziamo le differenze solo tramite la nuova metodologia.

Tra il 2008 e il 2020, la dinamica degli *occupati totali* è caratterizzata da un intenso calo nel primo periodo (2008-2013) - contrassegnato da un lieve aumento nel 2011 – e da una successiva crescita più sostenuta (2014-2019) e, infine, da un drammatico crollo nel 2020. Il livello occupazionale del 2008 è stato faticosamente recuperato soltanto nel 2018 e nel 2020 si osserva un calo del numero degli occupati che raggiunge una quota inferiore a quella del 2008. L'occupazione tra il 2008 e il 2020 diminuisce di -157 mila occupati (-0,7% v.m.) e di -358 mila occupati (-1,6% n.m.). Il crollo dell'occupazione del 2020, rispetto al 2019, è di -421 mila occupati (-1,8% v.m.) e di -645 mila occupati (-2,8% n.m.).

Figura 1 - Occupati totali in migliaia, 2008 – 2020, media annua su dati mensili destagionalizzati

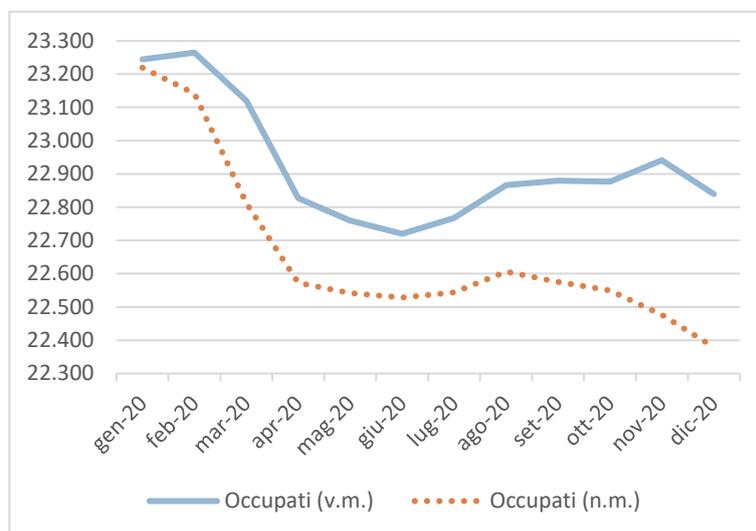


Fonte: elaborazione FDV su dati Istat

<sup>2</sup> Le serie storiche diffuse dall'Istat ad aprile 2021 con la nuova metodologia sono state ricostruite in modalità provvisoria per il periodo compreso tra gennaio 2004 e dicembre 2020 (Istat, 2021b).

Tra febbraio e dicembre 2020 vi è stato un calo degli occupati di -425 mila unità (-1,8% v.m.) e di -762 mila unità (-3,3% n.m.). A marzo 2021, rispetto a febbraio 2020, si registra un calo di -896 mila occupati (-3,9% n.m.).

*Figura 2 - Occupati totali in migliaia, gennaio–dicembre 2020, dati mensili destagionalizzati*



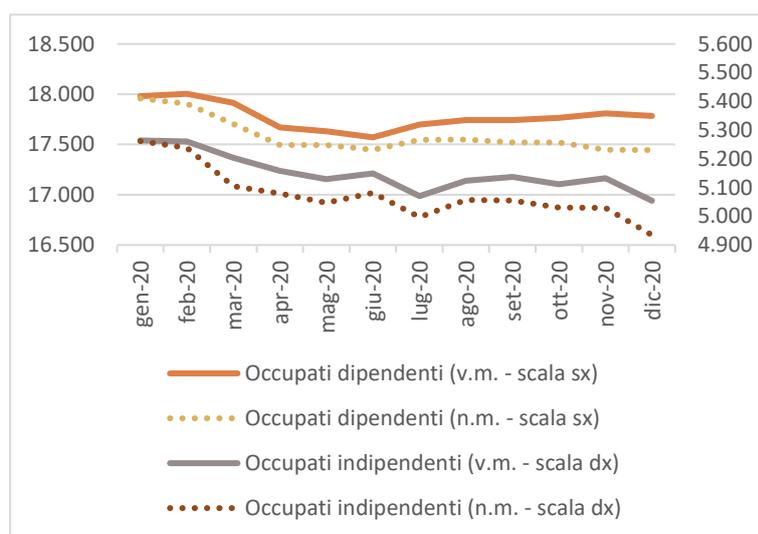
*Fonte: elaborazione FDV su dati Istat*

Gli *occupati dipendenti*, dopo una diminuzione tra il 2008 e il 2013 – attenuata da una leggera ripresa nel 2011 - aumentano in maniera sostenuta dal 2014 al 2019, per poi diminuire nuovamente nel 2020. Gli *occupati indipendenti*, invece, presentano un'intensa diminuzione nel 2009, poi un'ulteriore e continua riduzione fino al 2019 e, infine, un crollo nel 2020.

Tra il 2008 e il 2020 gli occupati dipendenti aumentano di +570 mila unità (+3,3% v.m.) e di +428 mila unità (+2,5% n.m.). Nello stesso periodo, gli occupati indipendenti diminuiscono di -727 mila unità (-12,4% v.m.) e di -786 mila unità (-13,4% n.m.). Nel 2020 si registra, rispetto al 2019, un calo degli occupati dipendenti di -259 mila unità (-1,4% v.m.) e di -427 mila unità (-2,4% n.m.) e una diminuzione degli occupati indipendenti pari a -162 mila unità (-3% v.m.) e di -218 mila unità (-4,1% n.m.).

Tra febbraio e dicembre del 2020 si registra un calo degli occupati dipendenti di -219 mila unità (-1,2% v.m.) e di -459 mila unità (-2,6% n.m.), mentre per gli occupati indipendenti si osserva una diminuzione di -206 mila unità (-3,9% v.m.) e di -304 mila unità (-5,8% n.m.). A marzo 2021, rispetto a febbraio 2020, gli occupati dipendenti calano di -551 mila unità (-3,1% n.m.) e gli occupati indipendenti diminuiscono di -345 mila unità (-6,6% n.m.).

Figura 3 - Occupati dipendenti e indipendenti (in migliaia), gennaio–dicembre 2020, dati mensili destagionalizzati



Fonte: elaborazione FDV su dati Istat

## 2. L'occupazione precaria nelle sue diverse dimensioni

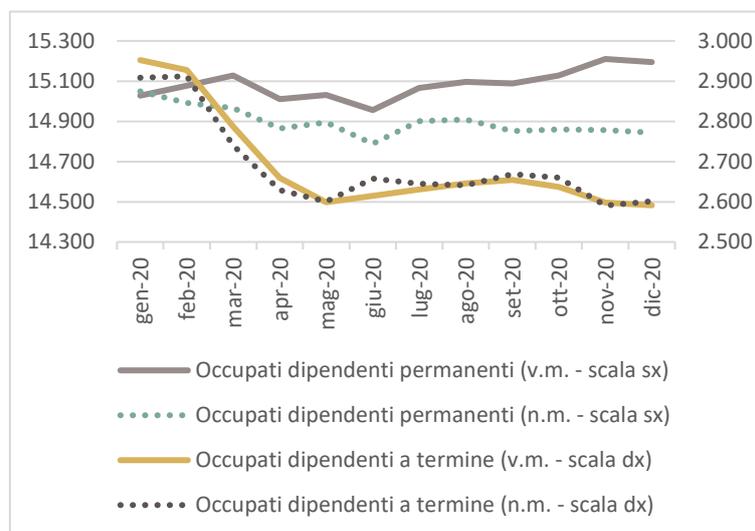
Gli *occupati dipendenti permanenti*, dopo un calo tra il 2008 e il 2013, caratterizzato da un rallentamento nel 2011, crescono dal 2014 al 2019, seppur con una flessione nel 2018. Gli *occupati dipendenti a termine*, dopo una diminuzione nel 2009, crescono fino al 2019 – ad eccezione di una frenata nel 2013 – e calano drasticamente nel 2020.

Tra il 2008 e il 2020, gli occupati dipendenti permanenti crescono di +155 mila unità (+1% v.m.) e di +15 mila unità (+0,1% n.m.), mentre gli occupati a termine aumentano di +415 mila unità (+18,2% v.m.) e +413 mila unità (+18,1% n.m.). Quindi, l'aumento degli occupati dipendenti totali è determinato in maggior misura dalla crescita di quelli a termine che rappresentano il 72,8% (v.m.) e il 96,4% (n.m.) dell'incremento complessivo.

Nel 2020, rispetto al 2019, si registra un aumento degli occupati dipendenti permanenti di +106 mila unità (+0,7%) secondo la vecchia metodologia mentre una loro diminuzione di -62 mila unità (-0,4%) secondo la nuova metodologia. Nello stesso periodo, gli occupati dipendenti a termine diminuiscono di -365,5 mila unità (-12% v.m.) e di -364,7 mila unità (-11,9% n.m.).

Tra febbraio e dicembre 2020, gli occupati dipendenti permanenti sono aumentati di +118 mila unità (+0,8%) con la vecchia metodologia mentre sono diminuiti di -148 mila unità (-1%) con quella nuova. Nello stesso periodo, gli occupati dipendenti a termine sono diminuiti di -336 mila unità (-11,5% v.m.) e di -311 mila unità (-10,7% n.m.). A marzo 2021, rispetto a febbraio 2020, gli occupati dipendenti permanenti sono diminuiti di -276 mila unità (-1,8% n.m.) e quelli a termine sono calati di -275 mila unità (-9,4% n.m.).

Figura 4 – Occupati dipendenti permanenti e a termine (in migliaia), gennaio-dicembre 2020, dati mensili destagionalizzati



Fonte: elaborazione FDV su dati Istat

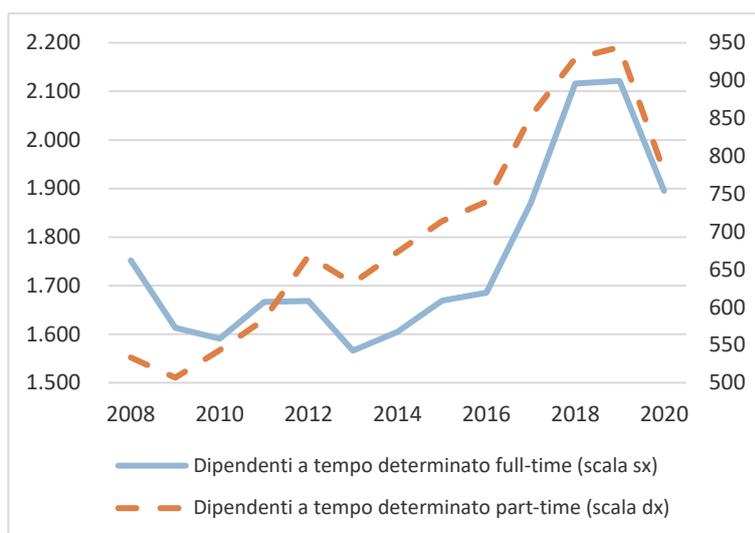
Tramite un'ulteriore analisi dei dati Istat<sup>3</sup> possiamo approfondire le dinamiche relative ai segmenti degli occupati più precari dal punto di vista occupazionale.

Tra il 2008 e il 2020, l'area della precarietà occupazionale – composta dagli occupati dipendenti a tempo determinato – è passata da 2,3 milioni a 2,7 milioni (+390 mila unità, +17,1%). Questo incremento complessivo è l'esito di un contestuale aumento degli occupati dipendenti a tempo determinato full-time, che sono passati da 1,8 milioni a 1,9 milioni (+144 mila unità, +8,2%), e degli occupati dipendenti a tempo determinato part-time, che sono passati da 533 mila unità a 780 mila unità (+246 mila unità, +46,1%). L'aumento degli occupati dipendenti a tempo determinato è, quindi, il risultato di una maggiore crescita del segmento con il part-time che rappresenta il 63,2% dell'incremento complessivo.

Nel 2020, rispetto al 2019, gli occupati dipendenti a tempo determinato full-time diminuiscono di -226 mila unità (-10,7%) mentre gli occupati dipendenti a tempo determinato part-time si riducono di -165 mila unità (-17,4%).

<sup>3</sup> I dati relativi agli occupati dipendenti a tempo determinato full-time e part-time, agli occupati con part-time involontario e agli occupati indipendenti senza dipendenti sono analizzati fino al 2020 tramite i dati grezzi con la vecchia metodologia.

Figura 5 – Occupati dipendenti a tempo determinato full-time e part-time (in migliaia), 2008-2020

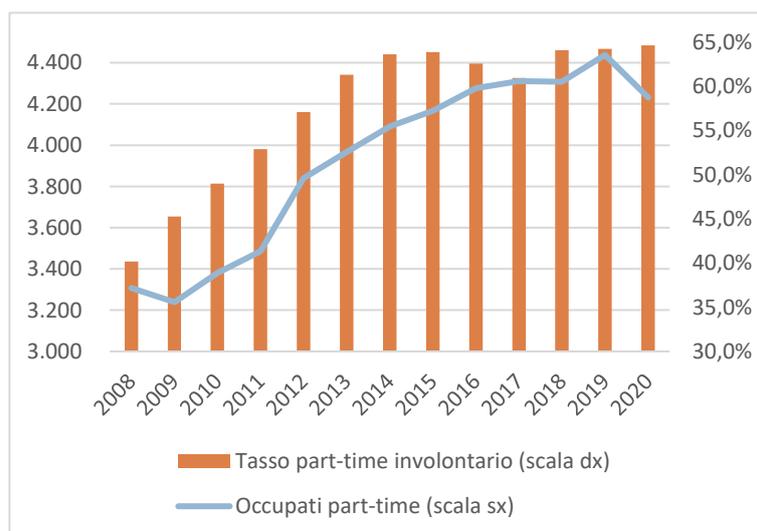


Fonte: elaborazione FDV su dati Istat

Tra il 2008 e il 2020 gli occupati totali con part-time sono passati da 3,3 milioni a 4,2 milioni (+926 mila unità, +28%) e, all'interno di questo segmento, è cresciuta notevolmente la componente di *occupati con part-time involontario*, cioè gli occupati disponibili a lavorare più ore rispetto al part-time in corso, che sono passati da 1,3 milioni a 2,7 milioni (+1,4 milioni di unità, +106%). Il peso di questa componente - che rappresenta l'area dell'involontarietà - sul totale degli occupati part-time è passato dal 40,2% del 2008 al 64,6% del 2020 (+24,4 punti percentuali).

Nel 2020, rispetto al 2019, gli occupati part-time sono diminuiti di -205 mila unità (-4,6%) e quelli con part-time involontario di -114 mila unità (-4%).

Figura 6 – Tasso di occupati con part-time involontario (%) e occupati part-time (in migliaia), 2008-2020

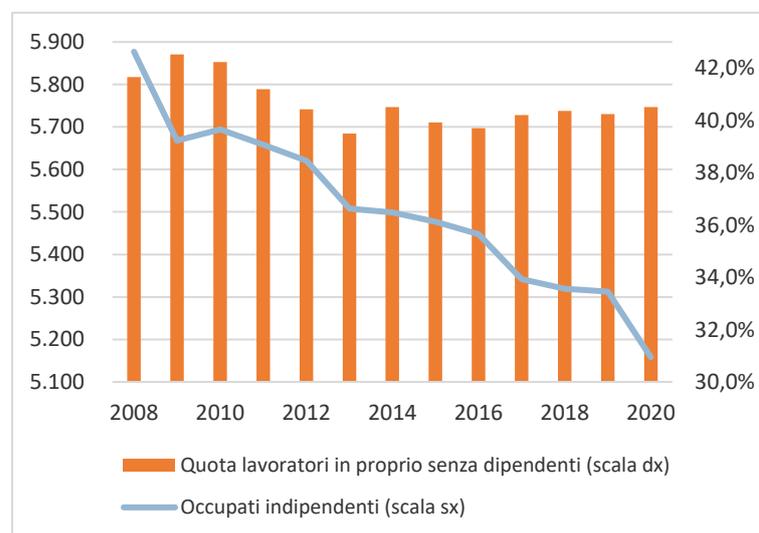


Fonte: elaborazione FDV su dati Istat

All'interno degli *occupati indipendenti* vi sono coloro che non hanno dipendenti e che includono i liberi professionisti senza dipendenti, i lavoratori in proprio senza dipendenti, i coadiuvanti familiari, i soci di cooperativa e i collaboratori. Si tratta di un segmento importante per comprendere la dimensione complessiva della precarietà in Italia perché, da un lato, include i cosiddetti *falsi autonomi*, cioè occupati formalmente autonomi ma che collaborano stabilmente con un unico datore di lavoro e, dall'altro, è una tipologia lavorativa comunque esposta a discontinuità occupazionale e al rischio di precarizzazione.

Tra il 2008 e il 2020, mentre il numero di occupati indipendenti si riduce in maniera consistente (oltre il -12%), il peso complessivo della sola componente dei lavoratori in proprio senza dipendenti sul totale degli indipendenti registra una lieve diminuzione, passando dal 41,7% del 2008 al 40,5% del 2020 (-1,1 p.p.).

Figura 7 – Quota di lavoratori in proprio senza dipendenti (%) sul totale degli occupati indipendenti (in migliaia), 2008-2020



Fonte: elaborazione FDV su dati Istat

In sintesi, gli *occupati tra precarietà occupazionale e involontarietà*, che vivono un drammatico problema di discontinuità lavorativa e/o di bassi salari, ammontano complessivamente a 4,7 milioni, composti da 2,7 milioni di occupati a tempo determinato (di cui 660 mila occupati con part-time involontario), da 1,7 milioni di occupati a tempo indeterminato con part-time involontario e da 381 mila occupati indipendenti con part-time involontario. Inoltre, questa area di precarietà e involontarietà non comprende i disoccupati, gli scoraggiati disponibili a lavorare e la gran parte degli occupati in cassa integrazione guadagni (“Area di Sofferenza Occupazionale”, Ferrucci, 2012).

### 3. Dinamica dei rapporti di lavoro

Analizzando l'evoluzione delle posizioni lavorative <sup>4</sup> tramite l'elaborazione dei dati dell'Osservatorio sul Precariato dell'Inps relative ai lavoratori dipendenti del settore privato (esclusi i lavoratori domestici e gli operai agricoli), possiamo notare che nel 2020 si registrano oltre 5,6 milioni di assunzioni. Rispetto al 2019, si tratta di un drammatico calo delle assunzioni pari -1,9 milioni (-24,8%). Nel 2020, si registrano oltre 5,7 milioni di cessazioni che, rispetto al 2019, subiscono una riduzione pari a -1,4 milioni (-19,7%). Il saldo annuo, inteso come differenza tra assunzioni e cessazioni, del 2019 è pari a +331 mila posizioni di lavoro mentre nel 2020 è pari -116 mila. Quest'ultimo è il risultato di una crescita nelle forme contrattuali precarie (+161 mila) e di un saldo negativo in quelle stabili (-277 mila).

Tabella 1 – Tipologia di assunzione e cessazione (in valore assoluto), variazioni (%) e incidenza (%), 2019-2020

	2019	2020	Var. % 2019-2020	Incidenza (%)	
				2019	2020
Assunzioni con forme contrattuali precarie	5.757.133	4.371.780	-24,1%	77,2%	78,0%
Assunzioni forme contrattuali stabili	1.699.834	1.232.342	-27,5%	22,8%	22,0%
<b>Assunzioni totali</b>	<b>7.456.967</b>	<b>5.604.122</b>	<b>-24,8%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>
Cessazioni di forme contrattuali precarie	5.169.737	4.210.692	-18,6%	72,5%	73,6%
Cessazioni di forme contrattuali stabili	1.956.485	1.509.040	-22,9%	27,5%	26,4%
<b>Cessazioni totali</b>	<b>7.126.222</b>	<b>5.719.732</b>	<b>-19,7%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>
Saldo forme contrattuali precarie	587.396	161.088			
Saldo forme contrattuali stabili	-256.651	-276.698			
<b>Saldo totale</b>	<b>330.745</b>	<b>-115.610</b>			

Fonte: elaborazione FDV su dati Inps

Infine, analizzando i dati sulle Comunicazioni Obbligatorie relative ai rapporti di lavoro pubblici e privati pubblicati dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali relativi ai rapporti di lavoro cessati per durata effettiva del rapporto di lavoro nei quattro trimestri del 2019 e del 2020, possiamo verificare cosa sia successo durante la pandemia. Da questa nostra elaborazione si osserva come i rapporti di lavoro cessati nel 2020, rispetto al 2019, siano diminuiti complessivamente di oltre -2 milioni (-17,7%). Questa diminuzione interessa, anche se in maniera differente, tutti e quattro i

---

<sup>4</sup> I flussi delle assunzioni e cessazioni calcolate dall'Inps non coincidono con il numero degli occupati perché uno stesso lavoratore, nel medesimo arco temporale, può avere differenti assunzioni e cessazioni. Inoltre, specifichiamo che nei rapporti di lavoro con forme contrattuali precarie abbiamo incluso i contratti a termine, stagionali, in somministrazione ed intermittenti mentre nei rapporti di lavoro con forme contrattuali stabili abbiamo considerato i contratti a tempo indeterminato e in apprendistato. Infine, precisiamo che nell'analisi dei flussi non abbiamo preso in considerazione le trasformazioni.

segmenti temporali. Nel 2020, la quota di tutti rapporti di lavoro con durata massima di 365 giorni è l'80,6% mentre quelli con una durata superiore all'anno del 19,4%.

Tabella 2 – Rapporti di lavoro cessati per durata effettiva del rapporto di lavoro (in giorni) e variazioni (in valore percentuale), 2019-2020

	2019	2020	Var. % 2019-2020	Incidenza (%)	
				2019	2020
<b>Fino a 30</b>	3.967.766	2.667.886	-32,8%	35,0%	28,6%
<b>31-90</b>	1.960.494	1.840.888	-6,1%	17,3%	19,7%
<b>91-365</b>	3.523.868	3.014.642	-14,5%	31,1%	32,3%
<b>366 e oltre</b>	1.892.374	1.815.630	-4,1%	16,7%	19,4%
<b>Totale</b>	<b>11.344.502</b>	<b>9.339.046</b>	<b>-17,7%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Fonte: elaborazione FDV su dati Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

## 4. Dinamica salariale

Tramite l'elaborazione degli ultimi dati annui disponibili dell'Inps, relativi al 2019, sul numero dei lavoratori dipendenti del settore privato non agricolo (esclusi i lavoratori domestici), sulla tipologia contrattuale (tempo indeterminato e tempo determinato, in cui abbiamo incluso gli stagionali), sull'orario di lavoro (full-time e part-time), sui periodi di lavoro con e senza discontinuità (rispettivamente inferiori ai 12 mesi e pari all'anno intero) e sulla relativa massa salariale, abbiamo creato delle posizioni contrattuali specifiche e calcolato il salario effettivo medio lordo per ciascuna di essa.

Nel 2019 il *salario effettivo medio lordo* varia dai 5,6 mila euro del tempo determinato, part-time e discontinuo (-54 euro lordi rispetto al 2018) ai 36,2 mila euro del tempo indeterminato, full-time e senza discontinuità (+233 euro lordi rispetto al 2018). Nel 2019 si conferma un trend di aumento della differenza tra la 1<sup>a</sup> e l'8<sup>a</sup> posizione.

I due segmenti appena citati rappresentano i rapporti di lavoro *non-standard* (1<sup>a</sup> posizione) e *standard* (8<sup>a</sup> posizione) e raggruppano, rispettivamente, 1,7 milioni di lavoratori (+5,3 mila rispetto al 2018) e 6,3 milioni di lavoratori (+203 mila). Tra queste due posizioni estreme della nostra classificazione (rispettivamente la 1<sup>a</sup> e l'8<sup>a</sup> posizione), vi è un'ampia platea di dipendenti *parzialmente standard* - caratterizzata da almeno un elemento della categoria *standard* (Ilo, 2016) – che dalla 2<sup>a</sup> alla 7<sup>a</sup> posizione raggruppa 7,9 milioni di lavoratori (+23,1 mila unità rispetto al 2018).

Nei precedenti paragrafi abbiamo verificato che il tempo determinato e il part-time involontario riguardano circa 4,7 milioni di occupati. L'area del disagio salariale è però ancora più vasta e la caratteristica principale che la contraddistingue è la discontinuità (intesa come periodi di lavoro inferiori all'intero anno), ancor più che la tipologia contrattuale. I dati ci mostrano come 5,2 milioni di dipendenti discontinui (dalla 1<sup>a</sup> alla 3<sup>a</sup> posizione, indipendente dalla tipologia contrattuale e del tempo di lavoro) abbiano un salario medio inferiore ai 10 mila euro lordi annui. La 4<sup>a</sup> posizione,

anch'essa discontinua, fa eccezione perché il salario di questo gruppo potrebbe essere almeno in parte determinato dalla migrazione verso il tempo indeterminato e full-time di soggetti provenienti da rapporti continuativi a tempo determinato e si tratterebbe, quindi, di una platea aggiuntiva con rapporti di lavoro ininterrotti nell'arco dell'anno e un monte salari relativamente elevato.

Infine, nel 2019, rispetto ai dati del 2018, si registra complessivamente un aumento del salario effettivo medio lordo totale (+251 euro lordi annui) e del numero di lavoratori dipendenti (+231 mila unità).

Tabella 3 - Posizioni contrattuali, salario effettivo medio lordo annuale (in euro), numero di dipendenti (valore assoluto) e incidenza (%) nel settore privato non agricolo (esclusi i lavoratori domestici)

	Salario effettivo (€)			N° dipendenti			Incidenza (%)		
	2018	2019	Var. 2018-19	2018	2019	Var. 2018-19	2018	2019	Var. 2018-19
1a - Tempo determinato, part-time con discontinuità	5.641	5.586	-54	1.734.990	1.740.298	5.308	11,0%	10,9%	-0,1 p.p.
2a - Tempo indeterminato, part-time con discontinuità	8.905	9.079	174	1.528.561	1.578.590	50.029	9,7%	9,9%	0,2 p.p.
3a - Tempo determinato, full-time con discontinuità	10.014	9.814	-200	1.930.749	1.908.350	-22.399	12,3%	12,0%	-0,3 p.p.
4a - Tempo indeterminato, full-time con discontinuità	18.678	18.899	222	1.982.815	2.022.862	40.047	12,6%	12,7%	0,1 p.p.
5a - Tempo determinato, part-time senza discontinuità	14.710	15.406	695	198.820	142.453	-56.367	1,3%	0,9%	-0,4 p.p.
6a - Tempo indeterminato, part-time senza discontinuità	16.160	16.338	178	1.947.365	2.052.930	105.565	12,4%	12,9%	0,5 p.p.
7a - Tempo determinato, full-time senza discontinuità	26.738	27.659	921	302.205	208.424	-93.781	1,9%	1,3%	-0,6 p.p.
8a - Tempo indeterminato, full-time senza discontinuità	35.956	36.188	233	6.091.896	6.294.610	202.714	38,8%	39,5%	0,7 p.p.
<b>Totale</b>	<b>21.713</b>	<b>21.965</b>	<b>251</b>	<b>15.717.401</b>	<b>15.948.517</b>	<b>231.116</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	

Fonte: elaborazione FDV su dati Inps

## **4.1 Distribuzione degli occupati dipendenti per grandi gruppi professionali**

Il quadro salariale pre-pandemico dell'Italia era già caratterizzato da una stagnazione di lungo periodo rispetto alle altre maggiori economie dell'Eurozona (Giangrande, 2020). Questo aspetto si può spiegare anche per effetto della maggior presenza dei segmenti meno qualificati e, quindi, meno retribuiti nel mercato del lavoro italiano, rispetto alla composizione della forza lavoro occupata nell'Eurozona (Birindelli, 2019). Infatti, nel periodo 2008-2019 in Italia è diminuita la quota dei dirigenti, delle professioni tecniche e delle professioni manuali specializzate e qualificate, mentre è cresciuta la percentuale delle professioni intellettuali e scientifiche, delle professioni legate al commercio e ai servizi e anche delle professioni non qualificate, in un quadro di complessivo allontanamento dalle dinamiche dell'Eurozona.

Dall'elaborazione dei dati Eurostat (2021a), nel 2020 osserviamo, rispetto al 2019, una diminuzione della quota delle professioni nelle attività commerciali (-1 punto percentuale) e nei servizi e di quelle non qualificate (-0,1 p.p.) mentre aumenta il peso di tutte le altre. Nell'Eurozona, invece, si registra una diminuzione della quota dei dirigenti (-0,1 p.p.), delle professioni tecniche intermedie (-0,8 p.p.), delle professioni nel commercio e nei servizi (-1,1 p.p.), dei lavoratori manuali specializzati e qualificati (-1 p.p.) e delle professioni non qualificate (-0,6 p.p.), mentre aumenta il peso percentuale delle professioni intellettuali e scientifiche e degli impiegati di ufficio (+2,2 p.p.).

Nel 2020, in Italia, le due qualifiche più alte (dirigenti e professioni intellettuali e scientifiche, pari a 2,7 milioni di occupati dipendenti) sono il 15,4% (contro il 24,7% dell'Eurozona) mentre le due qualifiche più basse (lavoratori manuali specializzati e qualificati e professioni non qualificati, pari a 5,9 milioni di occupati dipendenti) sono il 34% (contro il 27,8% dell'Eurozona).

Tabella 4 - Distribuzione dell'occupazione dipendente per grandi gruppi professionali in Italia e nell'Eurozona (in percentuale) e relative variazioni (in punti percentuali), 2019-2020

	2019		2020		Variazione 2019-2020	
	Italia	EZ-19	Italia	EZ-19	Italia	EZ-19
Dirigenti	1,1%	4,2%	1,2%	4,1%	0,1	-0,1
Professioni intellettuali e scientifiche	13,7%	18,3%	14,2%	20,6%	0,5	2,2
Professioni tecniche intermedie	17,6%	18,6%	17,8%	17,8%	0,1	-0,8
Impiegati di ufficio	14,8%	11,8%	15,0%	12,0%	0,3	0,2
Professioni nelle attività commerciali e nei servizi	17,4%	16,7%	16,4%	15,6%	-1,0	-1,1
Lavoratori manuali specializzati e qualificati	21,0%	19,1%	21,1%	18,0%	0,1	-1,0
Professioni non qualificate	13,1%	10,4%	12,9%	9,8%	-0,1	-0,6
<b>Totale<sup>5</sup></b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>		

Fonte: elaborazione FDV su dati Eurostat

## 4.2 Massa salariale

I dati di Eurostat (2021b) ci mostrano un'Italia che nella fase pre-pandemica ha una crescita della massa salariale salari più contenuta (+1,6%) rispetto alla media dell'Unione Europea (+4,0%) e dell'Eurozona (+3,8%). Nella fase pandemica, l'Italia invece registra un pesante riduzione della massa salariale pari a -39,2 miliardi di euro (-7,5%) mentre l'Unione Europea e l'Eurozona hanno un calo percentuale più contenuto (rispettivamente del -1,9% e del -2,4%).

La caduta della massa salariale italiana è più netta perché, rispetto a paesi dell'Eurozona più simili, come la Germania, la riduzione del Pil e del tasso di occupazione nel nostro Paese è stata più intensa.

Tabella 5 - Massa salariale a prezzi correnti in milioni di euro nell'Unione Europea, nell'Eurozona e in Italia e relative variazioni (in valore assoluto e percentuale), dati provvisori non destagionalizzati, 2018-2020

	2018	2019	2020	Pre-pandemia (2019-18)		Pandemia (2020-19)	
				Var. V.A.	Var. %	Var. V.A.	Var. %
<b>UE-27</b>	5.063.846	5.265.543	5.164.971	201.697	4,0%	- 100.572	-1,9%
<b>EZ-19</b>	4.331.906	4.498.118	4.390.258	166.212	3,8%	- 107.860	-2,4%
<b>Italia</b>	517.593	525.733	486.459	8.140	1,6%	- 39.274	-7,5%

Fonte: elaborazione FDV su dati Eurostat

<sup>5</sup> Il totale include le forze armate e le mancate risposte.

## Conclusioni

In questo studio abbiamo analizzato l'andamento occupazionale e salariale, mettendo in luce le dinamiche nella fase pre-pandemica e pandemica, con particolare attenzione ai segmenti più precari del mercato del lavoro italiano. Alle precedenti difficoltà strutturali nel nostro mercato del lavoro, emerse con drammaticità dopo la Grande Recessione del 2008 (lento recupero dei livelli occupazionali, crescita del part-time involontario, stagnazione salariale), si è aggiunta la crisi pandemica che ha inciso pesantemente sui livelli occupazionali e sulla massa salariale. La crisi determinata dal Covid 19 ha comportato, infatti, un peggioramento di numerosi aspetti della precarietà considerando le molteplici dimensioni che la definiscono (Di Nunzio et al., 2020). Questo intenso calo è stato più contenuto grazie al blocco dei licenziamenti e all'ampio ricorso agli ammortizzatori sociali: due misure che hanno consentito di alleviare, anche se solo in parte, ulteriori sofferenze a livello occupazionale e salariale che hanno colpito soprattutto le fasce più precarie (Filippi et al., 2020).

L'analisi delle dinamiche occupazionali ha evidenziato come l'occupazione dipendente a termine, soprattutto quella part-time, subisca una duplice penalizzazione e svolga la doppia funzione di *locomotiva* nei momenti di maggiore crescita occupazionale e di *ultima carrozزا* nei periodi di maggiore difficoltà per il mercato del lavoro. Se i dati degli occupati dipendenti permanenti misurati con la vecchia e la nuova metodologia tendono a divergere solo nei momenti di maggior ricorso agli ammortizzatori sociali per periodi più prolungati, negli occupati dipendenti a termine si osserva una quasi totale sovrapposizione tra i due dati perché questo segmento - data la natura temporanea e breve dei contratti di lavoro - tende ad avere meno accesso ai tradizionali ammortizzatori sociali per lunghi periodi. In sintesi, i lavoratori più precari hanno pagato la crisi economica del 2008 e oggi pagano la crisi pandemica del 2020.

Nel 2020 l'area della precarietà occupazionale – composta dagli occupati dipendenti a tempo determinato – ha raggiunto 2,7 milioni di occupati (+17,1% rispetto al 2008), mentre l'area dell'involontarietà - composta dagli occupati con part-time involontario – ha toccato anch'essa quota 2,7 milioni di occupati (+106% rispetto al 2008). Nell'anno della pandemia ci sono, quindi, 4,7 milioni di occupati tra precarietà e involontarietà che vivono una drammatica situazione occupazionale. Queste due aree non comprendono l'Area di Sofferenza Occupazionale che, invece, include i disoccupati, gli scoraggiati disponibili a lavorare e gli occupati in cassa integrazione guadagni, e rappresenta un'area molto vasta.

Un ulteriore aspetto della precarietà è evidenziato dal saldo del 2020 tra assunzioni e cessazioni (-116 mila), che è il risultato di una crescita per le forme contrattuali precarie (+161 mila) e di un calo per quelle stabili (-277 mila), e dalla quota di tutti rapporti di lavoro cessati con una durata massima di 365 giorni che rappresenta oltre l'80%.

Nel settore privato, nel 2019, al di sotto del salario medio lordo annuale totale (21,9 mila euro) si trovano tutte le posizioni dalla 1<sup>a</sup> alla 6<sup>a</sup>, che comprendono complessivamente 9,4 milioni di lavoratori dipendenti. Tra questi ci sono 5,2 milioni la cui situazione salariale appare ancora più

drammatica perché percepiscono un salario inferiore ai 10 mila euro lordi annui (dalla 1<sup>a</sup> alla 3<sup>a</sup> posizione, tutte caratterizzate da discontinuità). Infine, i dipendenti full-time a tempo indeterminato e senza discontinuità (8<sup>a</sup> posizione) – categoria che include tutte le professionalità più stabili (sia qualificate che non qualificate) - pur essendo mediamente la tipologia più retribuita ha, comunque, un salario nettamente inferiore rispetto a quello medio annuale tedesco e francese calcolato dall'Organizzazione per la Cooperazione e Sviluppo Economico (Oecd, 2020).

In attesa dei nuovi dati sulle retribuzioni nel 2020 - che ci consentiranno di capire come si è distribuita la drastica riduzione di 39,2 miliardi di euro di massa salariale - da una lettura integrata dei dati occupazionali dell'Istat, dei dati sui rapporti di lavoro dell'Inps e dei dati sulla distribuzione per gruppi professionali di Eurostat è possibile osservare come la pandemia si sia abbattuta su un mercato del lavoro già più vulnerabile e caratterizzato da una maggiore quota delle professioni meno qualificate. Tutti questi elementi congiunturali - analizzati all'interno di un quadro di complessive debolezze strutturali dell'economia italiana, del mercato del lavoro e del sistema di protezione sociale - indicano la necessità e l'urgenza di rimettere il lavoro al centro della politica economica, superando le politiche di precarizzazione che hanno ampliato l'area dei lavoratori più fragili, meno retribuiti e meno tutelati.

Gli effetti negativi della pandemia sull'occupazione e sui salari, mitigati in parte dal blocco dei licenziamenti e dagli ammortizzatori sociali, segnalano l'importanza di rilanciare la piena e buona occupazione (Cgil, 2021) e la crescita salariale, così da favorire la ripresa complessiva della domanda (Cgil, Cisl e Uil, 2021). Questo obiettivo si può raggiungere almeno tramite quattro interventi prioritari:

- il completamento dei rinnovi contrattuali. L'Istat (2021c) certifica che i contratti in attesa di rinnovo a marzo del 2021 interessano circa 9,7 milioni di dipendenti (il 78,5% del totale), con un monte retributivo pari al 77,7%. Inoltre, sempre l'Istat calcola che a marzo del 2021, rispetto allo stesso mese dell'anno precedente, il tempo medio di attesa per il rinnovo contrattuale è aumentato sia per i lavoratori con il contratto scaduto (da 13,9 a 22,6 mesi) che per il totale dei dipendenti (da 11,2 a 17,7 mesi);

- il rilancio degli investimenti pubblici. Nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) per l'Italia sono previsti differenti investimenti pubblici in molteplici aree che il Governo italiano (2021) stima possano avere un positivo impatto (cumulato) sull'occupazione pari a +0,7% nel 2021, +2,2% nel 2022, +3,2% nel 2023 e, infine, +3,2% nel triennio 2024-26. Questa stima, però, dipende, in primis, dall'approvazione del PNRR così come è da parte della Commissione Europea e, successivamente, dalla capacità del Governo di indirizzare le risorse verso i progetti annunciati, traducendo questa programmazione in un aumento concreto del numero di occupati. In ogni caso, dinanzi ad un cospicuo piano di investimenti, nelle migliori delle ipotesi il livello occupazionale del 2019 si potrà recuperare soltanto nel 2024. Si tratta di un tempo troppo lungo che è necessario ridurre attraverso investimenti a più alto effetto moltiplicatore sull'occupazione e con il coinvolgimento delle confederazioni sindacali per la loro definizione e implementazione;

- la riforma degli ammortizzatori sociali. La frammentazione degli strumenti di sostegno al reddito, emersa durante l'emergenza sanitaria, ha reso più difficile fronteggiare le conseguenze

economiche e sociali della crisi pandemica. Questa debolezza strutturale del nostro sistema di protezione sociale può essere corretta attraverso una riforma degli ammortizzatori sociali che si basi sui principi dell'universalità, inclusività ed equità;

– la riduzione delle tipologie di contratti precari. Contro la precarietà ed il lavoro povero è fondamentale ridurre il numero dei contratti non standard e limitare il ricorso al lavoro precario da parte delle imprese. Un mercato del lavoro più stabile e con lavoratori più retribuiti rappresenta, infatti, un incentivo alle imprese per aumentare la produttività attraverso gli investimenti in innovazione invece di competere tramite una riduzione dei costi, in particolare il salario.

---

## Riferimenti bibliografici e statistici

- Birindelli L. (2019), *Retribuzioni e mercato del lavoro: l'Italia a confronto con le maggiori economie dell'Eurozona*, Fondazione Di Vittorio, 9 marzo, <https://bit.ly/3hCTG13>
- Cgil (2021), in *Politiche attive, manca la piena e buona occupazione*, Collettiva.it, 12 maggio <https://bit.ly/3wdwFWw>
- Cgil, Cisl e Uil (2021), *Nota sul Piano Nazionale Rilancio e Resilienza*, Roma, 26 aprile, <https://bit.ly/33PQJSt>
- Di Nunzio D., Pedaci M. e Pirro F. (2020), *Il lavoro vulnerabile e la crisi del coronavirus*, *Quaderni di Rassegna Sindacale*, n. 3-4, luglio-dicembre, pp. 65-80, <https://bit.ly/2RqjDpB>
- Eurostat (2021a), *Employment by sex, age, professional status and occupation (1 000)*, <https://bit.ly/3tOEssd>
- Eurostat (2021b), *GDP and main components (output, expenditure and income)*, <https://bit.ly/3olpp8e>
- Ferrucci G. (2012), *Gli effetti della crisi sul lavoro in Italia – settembre 2012*, Osservatorio mercato del lavoro, Ires-Cgil, settembre, <https://bit.ly/3ouWEWD>
- Ferrucci G. (2013), *Gli effetti della crisi sul lavoro in Italia – maggio 2013*, Osservatorio mercato del lavoro, Ires-Cgil, maggio, <https://bit.ly/3fp6Wn1>
- Filippi M., Marocco M., Quaranta R., Ricci A. (2020), *Emergenza Covid-19 e tutela dell'occupazione non standard*, Roma, Inapp, WP n. 47, aprile, <https://bit.ly/3fo1913>
- Giangrande N. (2020), *La questione salariale in Italia. Un confronto con le maggiori economie dell'Eurozona*, Fondazione Di Vittorio, n.3 WP-FDV, dicembre, <https://bit.ly/3eTeLm3>
- Governo italiano (2021), *Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza*, 21 aprile, <https://bit.ly/3eUKtPI>
- Ilo (2016), *Non-standard employment around the world. Understanding challenges, shaping prospects*. International Labour Office, <https://bit.ly/33X5Vxa>
- Inps (2020), *Osservatorio sui lavoratori dipendenti*, <https://bit.ly/3ybzNE5>
- Inps (2021), *Osservatorio sul Precariato*, <https://bit.ly/33SKywW>
- Istat (2021a) *Dicembre 2020 – Occupati e Disoccupati (dati provvisori)*, 1° febbraio, <https://bit.ly/3tP3SWp>
- Istat (2021b), *Marzo 2021 - Occupati e Disoccupati (dati provvisori)*, 30 aprile, <https://bit.ly/3ylhgp0>
- Istat (2021c), *Gennaio-Marzo 2021, Contratti Collettivi e Retribuzioni Contrattuali*, 29 aprile, <https://bit.ly/3onE56y>
- Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (2020), *Rapporto annuale sulle Comunicazioni Obbligatorie 2020*, <https://bit.ly/3eSo7yk>
- Oecd (2020), *Annual Average Wages*, <https://bit.ly/3eTzkij>