

POSIZIONI LAVORATIVE DIPENDENTI DEL SETTORE PRIVATO EXTRA-AGRICOLO: DIFFERENZE TERRITORIALI NELL'OCCUPAZIONE, INPUT DI LAVORO E RETRIBUZIONI

L'Istat diffonde un approfondimento sulle differenze territoriali nell'occupazione, nell'input di lavoro e nelle retribuzioni per le posizioni lavorative dipendenti nel settore privato extra-agricolo, per gli anni dal 2014 al 2021, a partire dai dati del registro RACLI (disponibile dal 2014) che costituisce il modulo sui lavoratori dipendenti del settore privato extra-agricolo del nuovo Registro Tematico del Lavoro (RTL).

I dipendenti del settore privato extra agricolo: differenze territoriali

Il settore privato extra agricolo, nel 2021, ha occupato 15,4 milioni di dipendenti, per un totale di 19,5 milioni di posizioni lavorative (con almeno un'ora retribuita nell'anno a carico del datore di lavoro); le posizioni nel Centro-Nord rappresentano il 75,8% del totale (occupate dal 76,6% dei lavoratori), mentre quelle nel Mezzogiorno il restante 24,2% (24,8% dei lavoratori) (Prospetto 1).

PROSPETTO 1. COMPOSIZIONE DEI LAVORATORI E DELLE POSIZIONI LAVORATIVE DIPENDENTI NEL SETTORE PRIVATO EXTRA-AGRICOLO PER RIPARTIZIONE GEOGRAFICA. Anno 2021. Valori assoluti e percentuali.

Territorio di lavoro	Numero lavoratori (a)	Numero di posizioni lavorative	Quota lavoratori (a)	Quota posizioni lavorative
Nord Ovest	5.027.877	6.094.016	32,7	31,3
Nord Est	3.759.246	4.595.941	24,4	23,5
Centro	3.287.332	4.098.690	21,4	21,0
Centro – Nord	11.786.499	14.788.647	76,6	75,8
Sud	2.720.623	3.357.971	17,7	17,2
Isole	1.114.489	1.374.057	7,2	7,0
Mezzogiorno	3.819.171	4.732.028	24,8	24,2
ITALIA	15.393.397	19.520.675	100	100

(a) La somma dei lavoratori e delle relative quote per territorio di lavoro supera il totale perché lo stesso individuo nel corso dell'anno può occupare più posizioni lavorative, anche in imprese diverse.

Al 1° gennaio 2019 sono attive 2 mln e 577 mila posizioni nel Mezzogiorno (Figura 1) e 9 mln e 803 mila nel Centro-Nord; al 1° gennaio 2020 le posizioni salgono rispettivamente a 2 mln e 664 mila (+3,4% sull'anno precedente) e a 9 mln e 970 mila (+1,7%), registrando tassi medi di attivazione - pari al 4,4% nel Centro-Nord e al 6,6% nel Mezzogiorno - superiori a quelli di cessazione (di 0,3 punti e di 0,5 punti percentuali rispettivamente) (Figura 2).

Nel giugno 2020, si raggiunge il picco negativo di variazione tendenziale (-3,8% nel Centro-Nord e -3,1% nel Mezzogiorno rispetto a giugno 2019), mentre già ad aprile dello stesso anno si raggiunge il valore minimo nei tassi di attivazione e cessazione (1,1% e il 2,0% nel Centro-Nord e 1,8% e il 2,4% nel Mezzogiorno); a gennaio 2021, le posizioni attive nel Mezzogiorno si attestano a 2 mln e 703 mila (+1,5% su gennaio 2020) e nel Centro-Nord a 9 mln e 777 mila (-1,9%). Nel Mezzogiorno il numero di posizioni supera dunque già a gennaio 2021 il valore del 2019, mentre nel Centro-Nord ciò si osserva solo a partire da luglio 2021, quando la variazione tendenziale sul 2019 torna a essere positiva. Al 1° dicembre 2021, il Centro-Nord raggiunge 10 mln e 638 mila posizioni (+4,1% su dicembre 2020 e +2,3% su dicembre 2019) e il Mezzogiorno 3 mln 81 mila posizioni (+6,3% su dicembre 2020 e +8,4% su dicembre 2019).

FIGURA 1. NUMERO DI POSIZIONI LAVORATIVE DIPENDENTI NEL CENTRO-NORD (ASSE SX) E NEL MEZZOGIORNO (ASSE DX). Anni 2019-2021. valori assoluti.

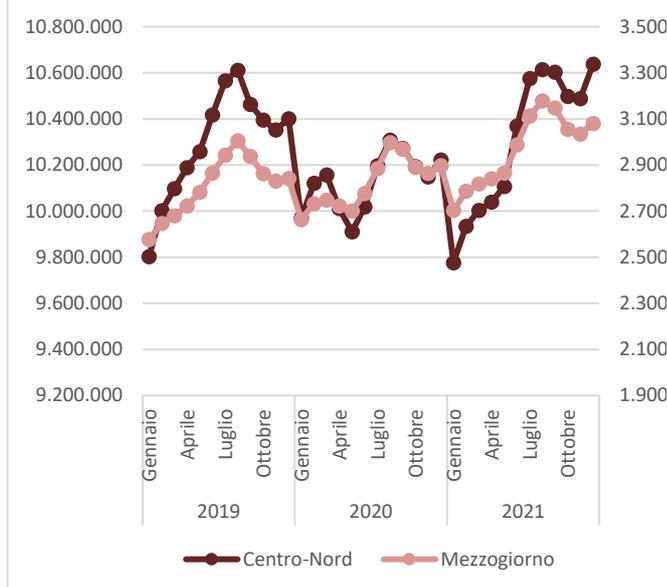
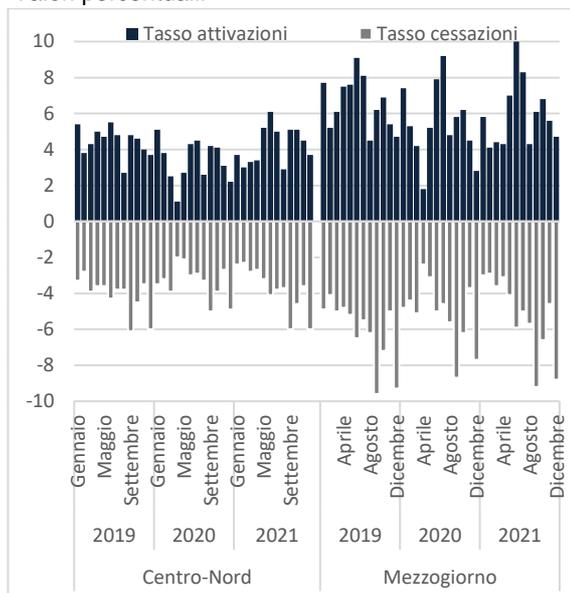
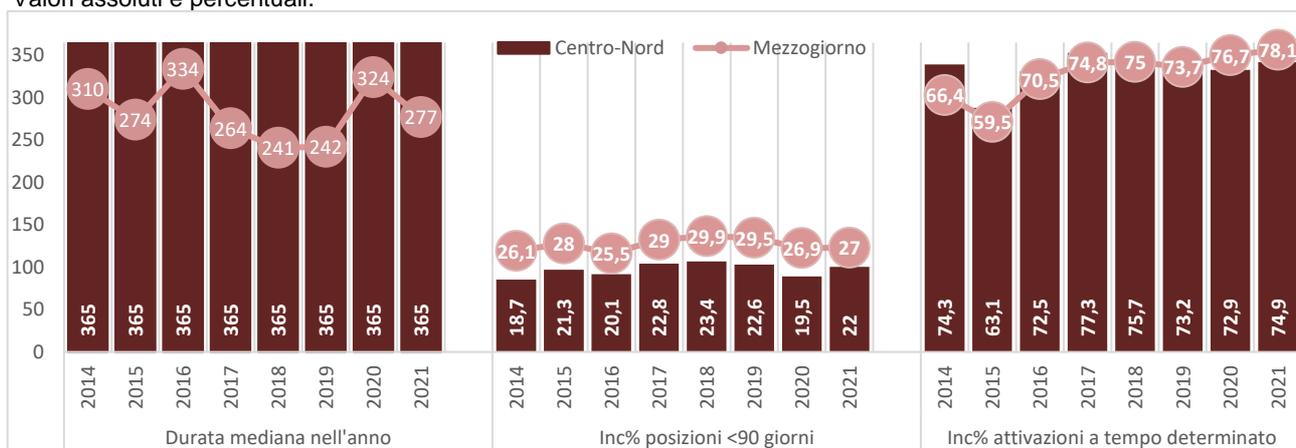


FIGURA 2. TASSI DI ATTIVAZIONE E CESSAZIONE NEL CENTRO-NORD E NEL MEZZOGIORNO. Anni 2019-2021. Valori percentuali.



Nel 2021, la durata mediana nell'anno delle posizioni è pari a 365 giorni nel Centro-Nord e a 277 giorni nel Mezzogiorno, valore quest'ultimo che, seppur inferiore a quello del 2014 (pari a 310 giorni), supera il minimo registrato nel 2018 (241 giorni) (Figura 3). Nel dettaglio, la quota di posizioni con durata inferiore ai tre mesi (90 giorni) nel Centro-Nord è pari al 22%, con una variazione nel periodo compresa tra il 18,7% registrato nel 2014 e il 23,4% registrato nel 2018, mentre nel Mezzogiorno è pari al 27%, valore superiore di 5 punti rispetto al Centro-Nord, ma, comunque, inferiore a quello massimo, pari a quasi il 30%, raggiunto nel 2018. Se nel 2014 la più elevata incidenza di attivazioni a tempo determinato si osservava al Centro-Nord (74 ogni cento attivazioni, rispetto alle 66 nel Mezzogiorno), nel corso degli anni il Mezzogiorno si è velocemente avvicinato e, dal 2019, la quota ha superato quella del Centro-Nord (73,2% contro 73,7%), con una differenza che nel 2021 è arrivata a oltre 3 punti percentuali (74,9% contro 78,1%).

FIGURA 3. DURATA MEDIANA NELL'ANNO DELLE POSIZIONI LAVORATIVE DIPENDENTI (ASSE SX), INCIDENZA POSIZIONI CON DURATA INFERIORE A 90 GIORNI SUL TOTALE DELLE POSIZIONI E INCIDENZA ATTIVAZIONI A TEMPO DETERMINATO SUL TOTALE DELLE ATTIVAZIONI (ASSE DX) NEL MEZZOGIORNO E NEL CENTRO-NORD. Anni 2014-2021. Valori assoluti e percentuali.



Nel 2021, poco più di un terzo (il 35,6%) delle posizioni attive del Mezzogiorno sono occupate da donne (Figura 4), quota inferiore di 0,3 punti a quella registrata nel 2014 (35,9%) e di 1,6 punti a quella del 2019, anno in cui si raggiunge il valore massimo (37,2%). L'emergenza sanitaria, nel 2020, ha di fatto interrotto un trend di occupazione femminile crescente, che aveva portato anche al graduale avvicinamento del Mezzogiorno al Centro-Nord, complice la diminuzione osservata in quest'ultima area (da 42,6% del 2014, al 42,3% del 2019). Rispetto all'anno precedente, infatti, nel 2020 la quota di posizioni occupate da donne diminuisce - soprattutto nel Mezzogiorno (1,4 punti contro 0,3 punti del Centro-Nord) - e anche nel 2021 si osserva una diminuzione di 0,2 punti in entrambe le aree.

Se nel 2014 la quota di posizioni occupate da giovani under35 nel Mezzogiorno è superiore di quasi 3 punti percentuali a quella del Centro-Nord (Figura 5), negli anni successivi il gap si è ridotto arrivando a una differenza inferiore al punto percentuale nel 2021. La perdita di posizioni occupate da giovani nel Mezzogiorno è stata marcata - dal 36,5% del 2014 si è scesi al 35,2% nel 2021 – e si è contrapposta all'aumento osservato nel Centro-Nord, dove si è passati dal 33,7% al 34,4%; le dinamiche descritte sono entrambe sintesi dei seguenti elementi: i) la diminuzione osservata tra il 2014 e il 2016, maggiore nel Mezzogiorno; ii) l'aumento osservato nel triennio successivo, più marcato nel Centro-Nord, iii) il crollo registrato nel 2020, simile sul territorio, e iv) la ripresa osservata nel 2021, più evidente nel Centro-Nord.

Nel Mezzogiorno la quota di posizioni occupate da lavoratori con almeno una laurea¹, nel 2021, è pari all'11,5%, inferiore di oltre 4 punti percentuali a quella del Centro-Nord (Figura 6), una distanza che si è ampliata a partire dal 2020: la quota di posizioni occupate da lavoratori con almeno una laurea al Centro-Nord è aumentata di oltre 2 punti percentuali (da 13,4% nel 2014 a 15,6% nel 2021), mentre la crescita nel Mezzogiorno si è fermata a 1,6 punti (da 9,9% a 11,5%).

FIGURA 4. QUOTA DI POSIZIONI LAVORATIVE DIPENDENTI OCCUPATE DA DONNE PER RIPARTIZIONE DI LAVORO (ASSE DX) E RELATIVE DIFFERENZE (ASSE SX). Anni 2014-2021. Valori percentuali e differenze in punti percentuali.

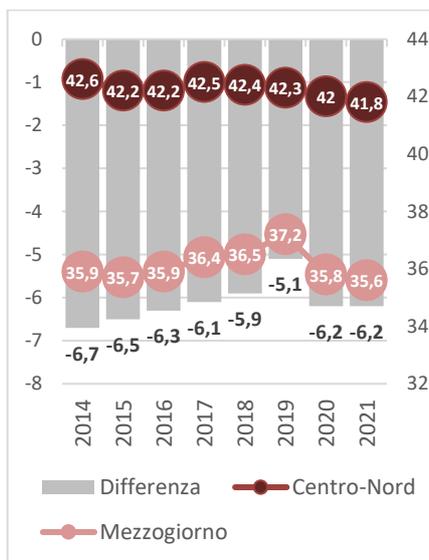


FIGURA 5. QUOTA DI POSIZIONI LAVORATIVE DIPENDENTI OCCUPATE DA UNDER35 PER RIPARTIZIONE DI LAVORO (ASSE DX) E RELATIVE DIFFERENZE (ASSE SX). Anni 2014-2021. Valori percentuali e differenze in punti percentuali.

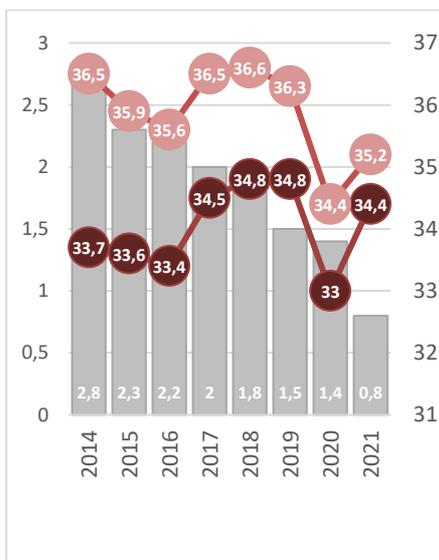
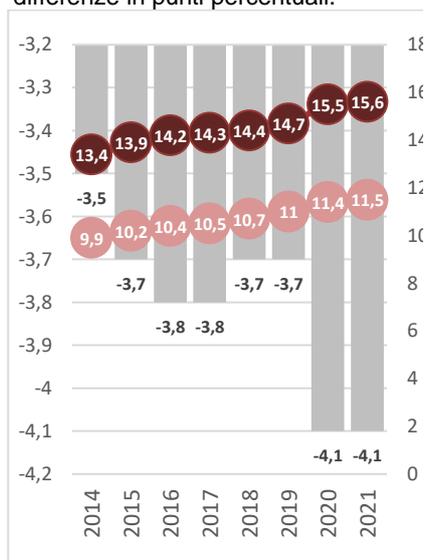


FIGURA 6. QUOTA DI POSIZIONI LAVORATIVE DIPENDENTI OCCUPATE DA LAVORATORI CON ALMENO UNA LAUREA PER RIPARTIZIONE DI LAVORO (ASSE DX) E RELATIVE DIFFERENZE (ASSE SX). Anni 2014-2021. Valori percentuali e differenze in punti percentuali.

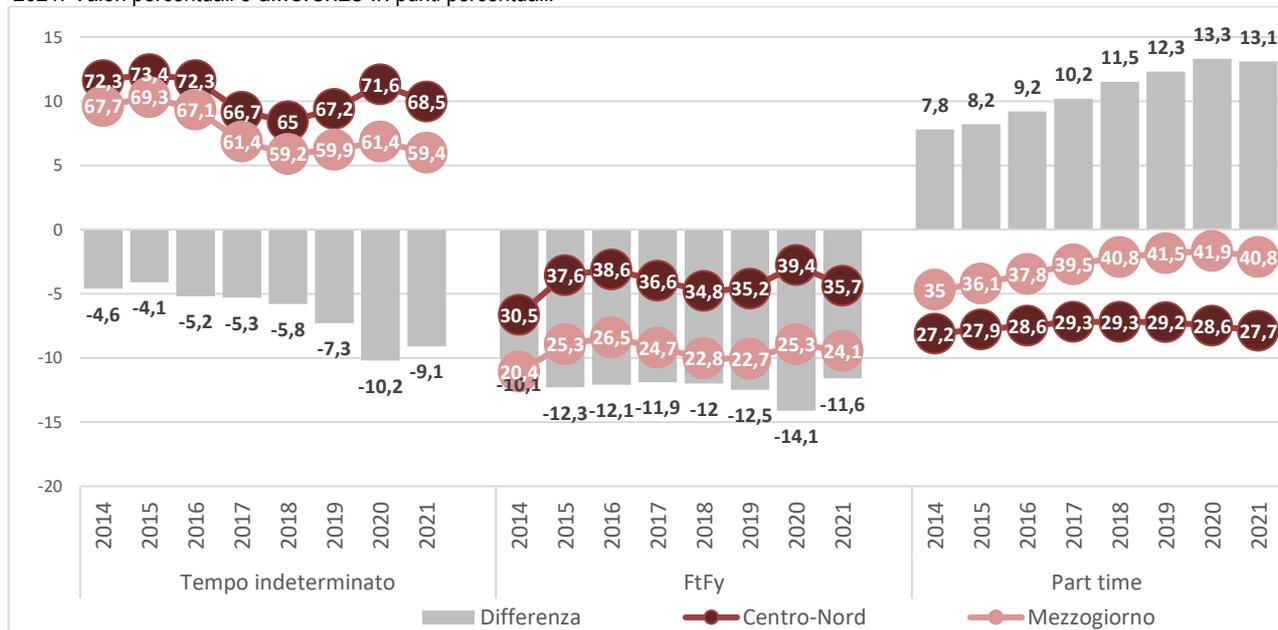


Le posizioni a tempo pieno e attive per tutto l'anno, le cosiddette *full time full year (ffty, cfr. glossario)*, nel Mezzogiorno rappresentano meno di un quarto delle posizioni totali (il 24,1% nel 2021) (Figura 7), quota di 11,6 punti percentuali inferiore a quella del Centro-Nord (35,7%); inoltre, nel corso degli anni, la distanza tra le ripartizioni è aumentata e ha raggiunto il valore massimo nel 2020, quando è salita a 14,1 punti (25,3% rispetto a 39,4%).

Tale evidenza si lega alla maggiore incidenza nel Mezzogiorno di posizioni a tempo determinato e part time: nel 2021, le prime sono il 40,6%, valore di 9,1 punti superiore a quella del Centro-Nord, e le seconde il 40,8%, valore di 13,1 punti più elevato rispetto al Centro-Nord. Sebbene la dinamica della quota di posizioni a tempo indeterminato, complementare a quella delle posizioni a tempo determinato, abbia seguito un andamento ciclico su tutto il territorio (aumentando tra il 2014 e il 2015 e tra il 2018 e il 2020), il gap a sfavore del Mezzogiorno è aumentato (dai -4,6 punti nel 2014 si è saliti a -9,1, passando per il picco negativo nel 2020 pari a -10,2). Nel 2021 la quota di posizioni con contratto part time nel Mezzogiorno è aumentata rispetto a quella del 2014 - dal 35% è salita al 40,8% - a fronte di una sostanziale stabilità nel Centro-Nord (dal 27,2% è passata al 27,7%) dovuta alla progressiva flessione osservata negli ultimi tre anni (nel Mezzogiorno la flessione si registra solo per l'ultimo anno).

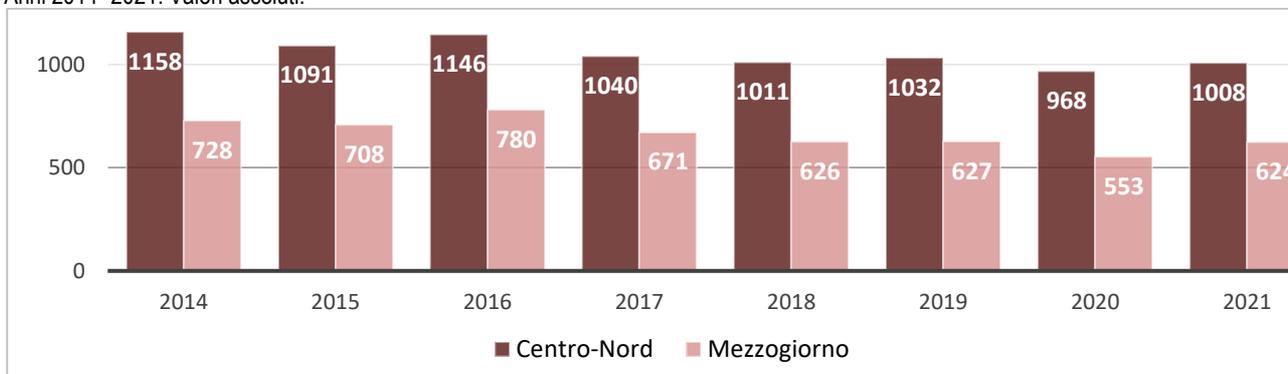
¹ Per brevità nel seguito ci si riferirà a tale collettivo semplicemente con la dicitura "laureati"

FIGURA 7. QUOTA DI POSIZIONI A TEMPO INDETERMINATO, FTFY E PART TIME SUL TOTALE DELLE POSIZIONI LAVORATIVE DIPENDENTI PER RIPARTIZIONE DI LAVORO (ASSE DX) E RELATIVE DIFFERENZE (ASSE SX). Anni 2014-2021. Valori percentuali e differenze in punti percentuali.



Quanto appena descritto ha determinato un aumento delle differenze territoriali anche in termini di ore lavorate per posizione: il valore medio annuo nel Mezzogiorno è poco più della metà di quello del Centro-Nord (Figura 8).

FIGURA 8. ORE LAVORATE MEDIANE PER POSIZIONE LAVORATIVA DIPENDENTE PER RIPARTIZIONE DI LAVORO. Anni 2014-2021. Valori assoluti.



Nel 2021, la mediana della retribuzione oraria (per ora retribuita) nel Mezzogiorno è inferiore di 1,29 €/ora a quella del Centro-Nord; in altri termini, sebbene nel corso degli anni considerati la differenza sia diminuita, in mediana la retribuzione nel Mezzogiorno è solo l'89,3% di quella del Centro-Nord (Figura 9).

Il gap territoriale aumenta se si considera la retribuzione annuale (percepita nel corso dell'anno) che dipende anche dall'input di lavoro: in mediana, le posizioni occupate nel Mezzogiorno mostrano una retribuzione inferiore ai 9 mila euro (l'unica eccezione si osserva nel 2016 quando hanno raggiunto i 9.142 euro), mentre nel Centro-Nord non scendono mai sotto i 13 mila euro (nel 2021 la differenza si attesta a 6.536 euro). Il valore medio della retribuzione annuale nel Mezzogiorno è, dunque, poco più della metà di quello del Centro-Nord (Figura 10).

FIGURA 9. RETRIBUZIONE ORARIA MEDIANA (PER ORA RETRIBUITA) PER POSIZIONE LAVORATIVA DIPENDENTE PER RIPARTIZIONE DI LAVORO (ASSE DX) E RAPPORTO MEZZOGIORNO/CENTRO-NORD (ASSE SX). Anni 2014-2021. Valori assoluti e percentuali.

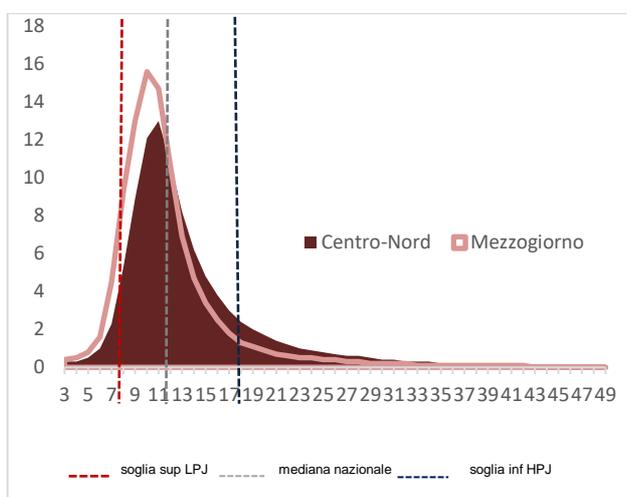


FIGURA 10. RETRIBUZIONE ANNUALE MEDIANA PER POSIZIONE LAVORATIVA DIPENDENTE PER RIPARTIZIONE DI LAVORO (ASSE DX) E RAPPORTO MEZZOGIORNO/CENTRO-NORD (ASSE SX). Anni 2014-2021. Valori assoluti e percentuali.



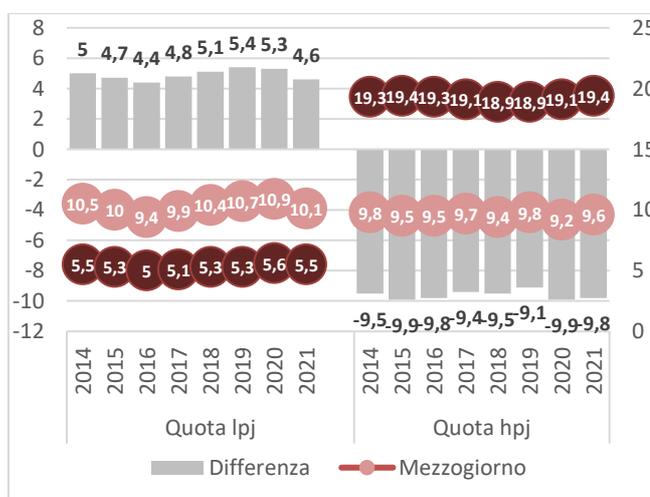
Nel Mezzogiorno, circa una posizione su dieci percepisce una retribuzione oraria inferiore ai due terzi della mediana nazionale – inferiore cioè a 7,79€/ora, essendo la mediana nazionale pari a 11,69€/ora – classificandosi tra i cosiddetti *low pay job* (*lpj* - Figura 12); nel Centro-nord i *lpj* sono la metà, uno ogni venti. D'altra parte, quasi un quinto delle posizioni nel Centro-Nord percepisce retribuzioni orarie superiori a una volta e mezzo la mediana nazionale – superiore cioè a 17,54€/ora – classificandosi come *high pay jobs* (*hpj*); nel Mezzogiorno gli *hpj* sono meno di un decimo. Tali risultati sintetizzano le caratteristiche della distribuzione delle posizioni lavorative per retribuzione oraria (per ora retribuita) nel Centro-Nord e nel Mezzogiorno (Figura 11): entrambe le distribuzioni mostrano un'asimmetria positiva, ma nel Mezzogiorno si osserva una maggiore presenza dei livelli più bassi.

FIGURA 11. DISTRIBUZIONE DELLE POSIZIONI LAVORATIVE DIPENDENTI PER RETRIBUZIONE ORARIA (PER ORA RETRIBUITA) PER RIPARTIZIONE DI LAVORO. Anno 2021. Valori assoluti(a).



(a) La coda destra della distribuzione è stata tagliata per favorire la leggibilità del grafico

FIGURA 12. QUOTA DI LPJ E HPJ SUL TOTALE DELLE POSIZIONI LAVORATIVE DIPENDENTI PER RIPARTIZIONE DI LAVORO (ASSE DX) E RELATIVE DIFFERENZE (ASSE SX). Anni 2014-2021. Valori percentuali e differenze in punti percentuali.



Differenze territoriali evidenti si osservano anche per quanto riguarda il costo del lavoro: nel 2021 il suo valore mediano (per ora retribuita) è pari a 16,70€ nel Centro-Nord e a 14,32€ nel Mezzogiorno (Figura 13); il valore

mediano della quota dei contributi, a carico del datore e del lavoratore, sul costo del lavoro è rispettivamente pari al 34,2% e al 31,6% (Figura 14). Tale differenza (di 2,6 punti) è frutto di un'inversione di tendenza osservata nel 2020, anche per effetto dell'attivazione di politiche di decontribuzione per il Mezzogiorno: fino al 2019 la quota dei contributi sul costo del lavoro è più alta nel Mezzogiorno (di circa 0,2/0,3 punti).

FIGURA 13. COSTO DEL LAVORO ORARIO MEDIANO (PER ORA RETRIBUITA) PER POSIZIONE LAVORATIVA DIPENDENTE PER RIPARTIZIONE DI LAVORO (ASSE DX) E RAPPORTO MEZZOGIORNO/CENTRO-NORD (ASSE SX) Anni 2016-2021. Valori assoluti e percentuali.

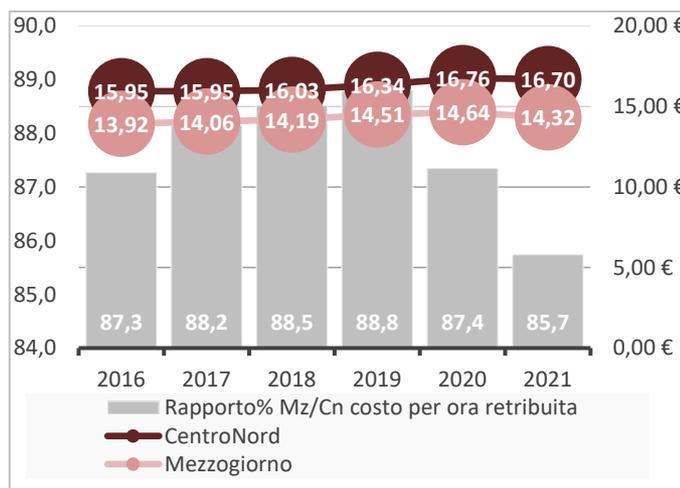
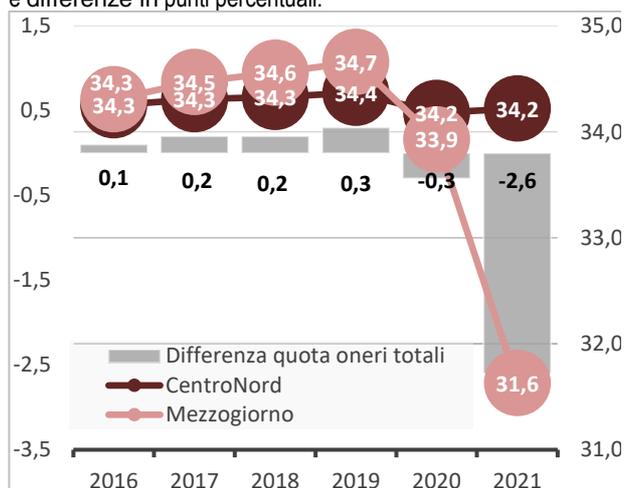


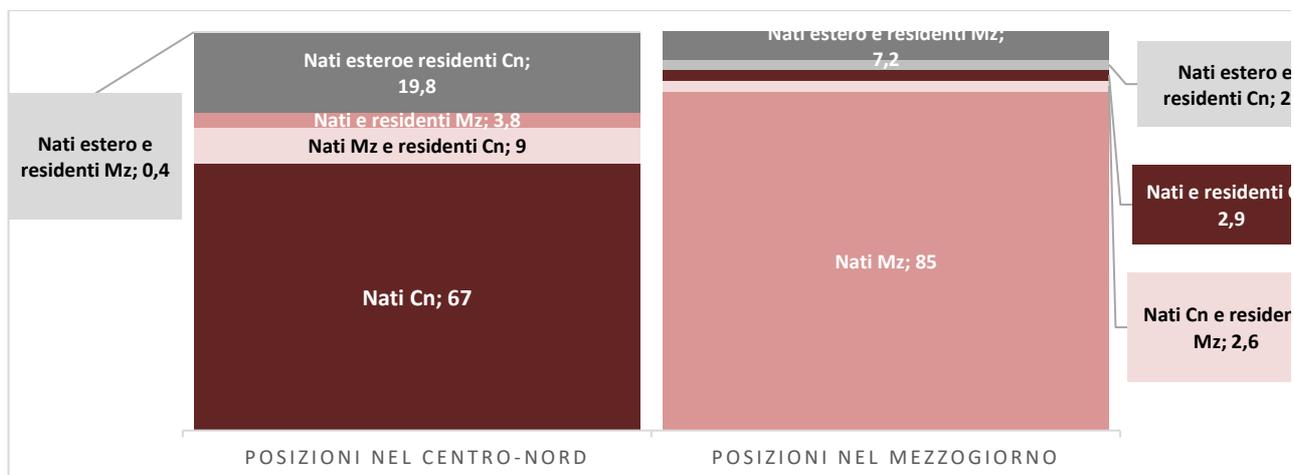
FIGURA 14. QUOTA DEI CONTRIBUTI, A CARICO DATORE E LAVORATORE, SUL COSTO DEL LAVORO PER POSIZIONE LAVORATIVA DIPENDENTE PER RIPARTIZIONE DI LAVORO (ASSE DX) E RELATIVE DIFFERENZE (ASSE SX). Anni 2016-2021. Valori percentuali e differenze in punti percentuali.



Le posizioni dipendenti per ripartizione di lavoro, nascita e residenza² del lavoratore

Nel 2021, per il settore privato extra-agricolo, il 67% delle posizioni dipendenti nel Centro-Nord sono occupate da lavoratori nati nel Centro-Nord, il 9% da lavoratori nati nel Mezzogiorno e residenti al Centro-Nord, il 3,8% da nati e residenti nel Mezzogiorno, il 20,2% da nati all'estero. Nel Mezzogiorno, la quota di posizioni occupate da lavoratori nati nel Mezzogiorno sale all'85%, supera di poco il 5% la quota delle posizioni occupate da nati nel Centro Nord (il 2,9% vi risiede anche) e decisamente più bassa, pari al 9,5%, è quella delle posizioni occupate da lavoratori nati all'estero (il 7,2% risiede nel Mezzogiorno e il 2,3% nel Centro-Nord) (Figura 15).

FIGURA 15. COMPOSIZIONE DELLE POSIZIONI LAVORATIVE DIPENDENTI PER RIPARTIZIONE DI LAVORO, NASCITA E RESIDENZA DEL LAVORATORE. Anno 2021. Valori percentuali.



² La residenza viene considerata solo quando la ripartizione di nascita e di lavoro non coincidono, alla luce del fatto che le posizioni occupate da dipendenti che lavorano nella ripartizione in cui sono nati ma hanno una residenza in un'altra ripartizione sono appena lo 0,53% del totale.

In altri termini, ben il 97,4% delle posizioni occupate da lavoratori nati nel Centro-Nord si trova nella stessa ripartizione, quota che per il Mezzogiorno scende al 68%; rispetto alle ore lavorate, ciò si traduce nell'evidenza che quasi il 36% delle ore lavorate da dipendenti nati nel Mezzogiorno sono riferite a prestazioni di lavoro svolte nel Centro-Nord (il 27,5% sono ore lavorate da dipendenti che sono anche residenti nel Centro-Nord), quando solo il 2% delle ore lavorate da dipendenti nati nel Centro-Nord si riferisce a prestazioni di lavoro svolte nel Mezzogiorno (lo 0,9% sono ore lavorate da dipendenti che sono anche residenti nel Mezzogiorno) (Figure 16 e 17). Le ore lavorate da dipendenti nati all'estero si riferiscono a prestazioni di lavoro svolte nel Centro-Nord per l'89,8% dei casi (Figura 18).

FIGURA 16. ORE LAVORATE DA DIPENDENTI NATI NEL CENTRO-NORD PER RIPARTIZIONE DI LAVORO E RESIDENZA DEL LAVORATORE. Anno 2021. Composizione percentuale.

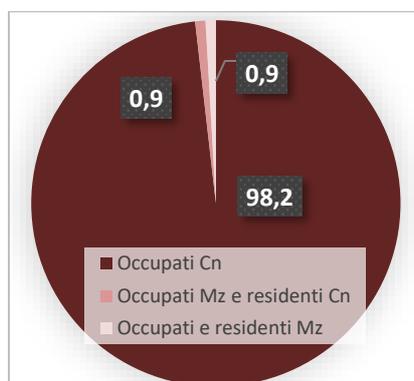


FIGURA 17. ORE LAVORATE DA DIPENDENTI NATI NEL MEZZOGIORNO PER RIPARTIZIONE DI LAVORO E RESIDENZA DEL LAVORATORE. Anno 2021. Composizione percentuale.

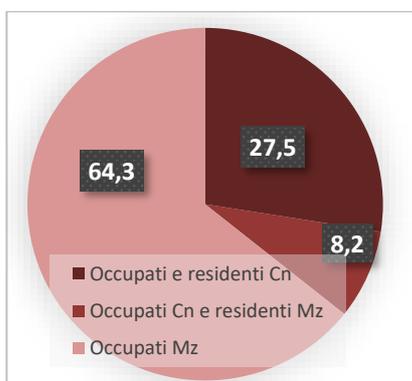
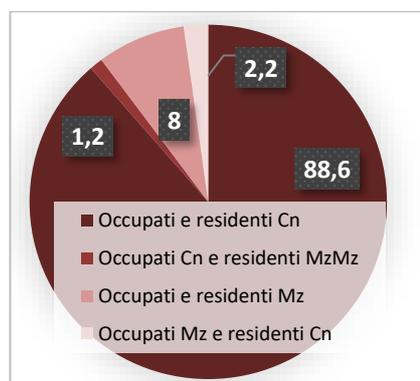


FIGURA 18. ORE LAVORATE DA DIPENDENTI NATI ALL'ESTERO PER RIPARTIZIONE DI LAVORO E RESIDENZA DEL LAVORATORE. Anno 2021. Composizione percentuale.



La mobilità lavorativa sul territorio coinvolge, in particolare, i lavoratori qualificati e le donne: più della metà delle ore lavorate da dipendenti nati nel Mezzogiorno e in possesso di almeno una laurea sono svolte nel Centro-Nord (nel 34,6% si tratta di ore lavorate da dipendenti che sono anche residenti nel Centro-Nord), quota che si attesta al 38,3% nel caso delle dipendenti donna nate nel Mezzogiorno (nel 30,8% si tratta di ore lavorate da dipendenti che sono anche residenti nel Centro-Nord) (Figura 20). Tra i più giovani (fino a 34 anni), la quota delle ore di lavoro svolte nel Centro-Nord dai nati nel Mezzogiorno è simile a quella delle donne (35,6%), mentre è più bassa la quota delle ore lavorate da coloro che risiedono nel Centro-Nord (22,4%) a indicare anche la maggiore presenza di situazioni lavorative poco stabili.

FIGURA 19. ORE LAVORATE DA DONNE, UNDER35 E LAUREATI NATI NEL CENTRO-NORD PER RIPARTIZIONE DI LAVORO E RESIDENZA DEL LAVORATORE. Anno 2021. Composizione percentuale.

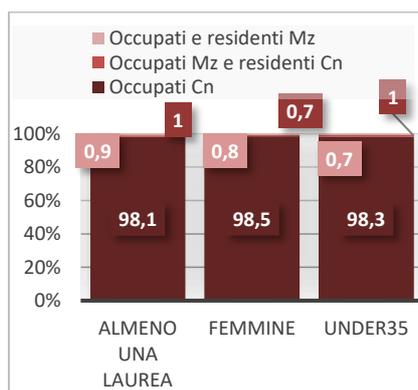


FIGURA 20. ORE LAVORATE DA DONNE, UNDER35 E LAUREATI NATI NEL MEZZOGIORNO PER RIPARTIZIONE DI LAVORO E RESIDENZA DEL LAVORATORE. Anno 2021. Composizione percentuale.

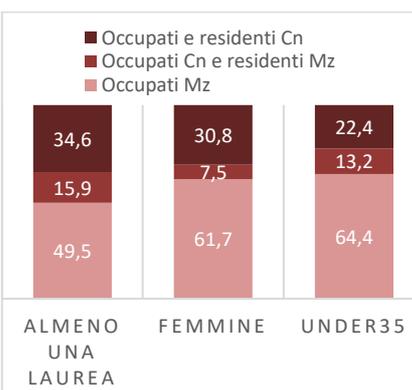
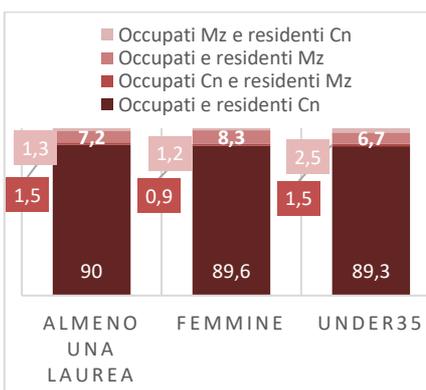
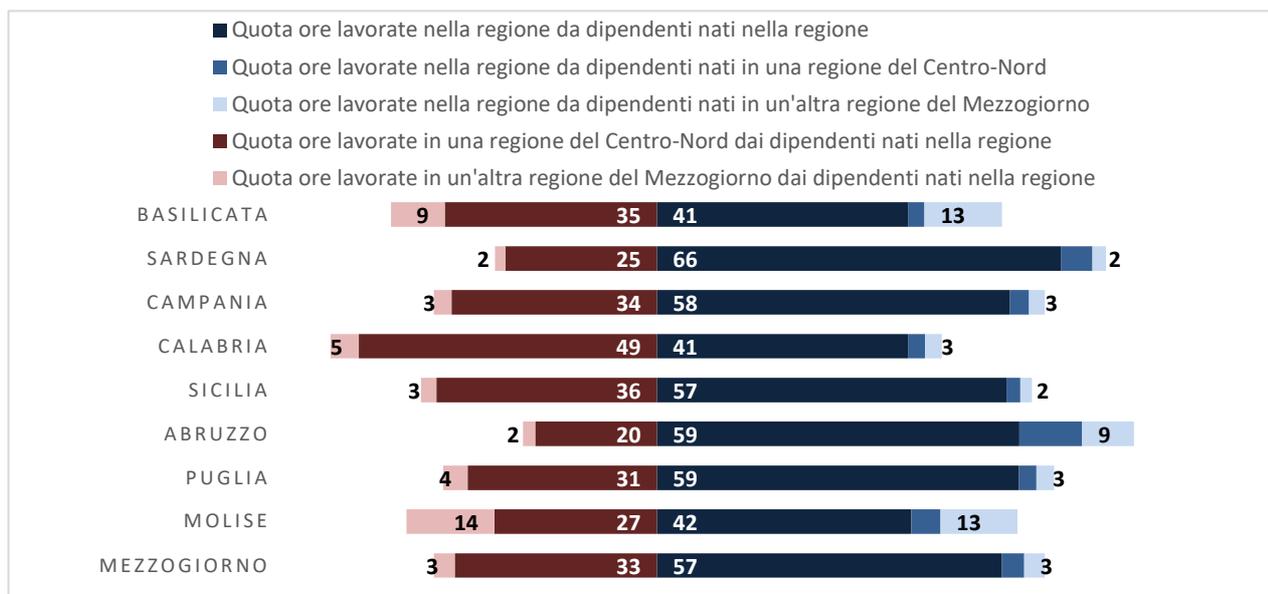


FIGURA 21. ORE LAVORATE DA DONNE, UNDER35 E LAUREATI NATI ALL'ESTERO PER RIPARTIZIONE DI LAVORO E RESIDENZA DEL LAVORATORE. Anno 2021. Composizione percentuale.



Tra i lavoratori nati in Italia, la quota delle ore lavorate nella regione da dipendenti nati in una altra regione (*in entrata*) e quella delle ore lavorate in altra regione da dipendenti nati nella regione (*in uscita*) – entrambe calcolate rispetto al totale delle ore lavorate da dipendenti nati o che lavorano nella regione – mostrano come il bilancio più negativo tra le regioni del Mezzogiorno si osservi in Calabria: solo circa 5 ore sono *in entrata* (meno di 3 da nati in una regione del Centro-Nord) e quasi 54 sono *in uscita* (circa 49 verso una regione del Centro-Nord) (Figura 22).

FIGURA 22. ORE LAVORATE PER REGIONE DI LAVORO E DI NASCITA DEL LAVORATORE - MEZZOGIORNO. Anno 2021. Composizione percentuale.



In altri termini, le ore *in uscita* dalla regione sono quasi dieci volte quelle *in entrata* (Prospetto 2) e quelle *in uscita* verso regioni del Centro-Nord sono oltre 17 volte quelle *in entrata* dal Centro-Nord; una situazione molto simile si registra in Sicilia e in Basilicata. Il saldo più favorevole si osserva in Abruzzo, seguito dal Molise e dalla Sardegna. Per quanto riguarda i movimenti interni al Mezzogiorno, la quota di ore lavorate nella regione da dipendenti nati in un'altra regione è più elevata in Molise e in Basilicata (supera il 20%), mentre in Abruzzo e in Sardegna tale quota è di molto inferiore a quella delle ore lavorate nella regione da dipendenti nati in una regione del Centro-Nord.

PROSPETTO 2. ORE LAVORATE NEL MEZZOGIORNO, ORE LAVORATE DA DIPENDENTI NATI NEL MEZZOGIORNO E RAPPORTO TRA ORE IN USCITA E ORE IN ENTRATA PER REGIONE. Anno 2021. Valori percentuali e assoluti.

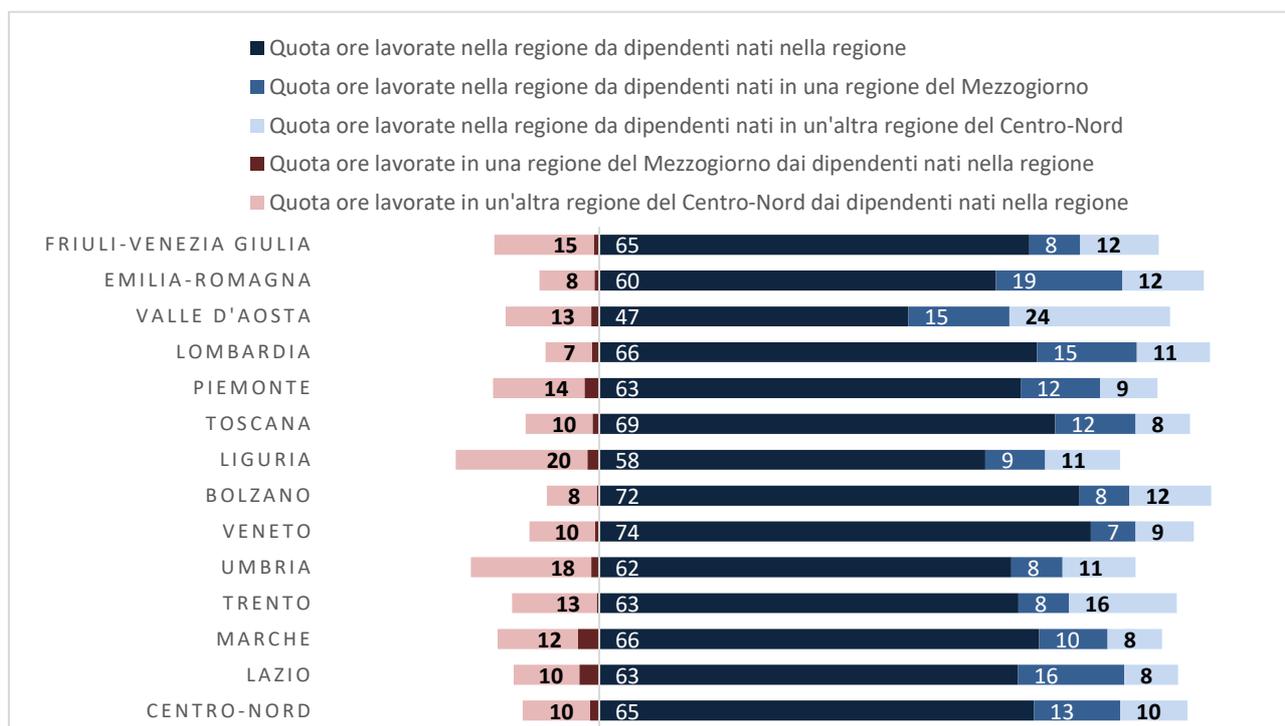
	Quota ore lavorate da nati nel Cn	Quota ore lavorate da nati in un'altra regione del Mz	Quota ore lavorate nel Cn	Quota ore lavorate in un'altra regione del Mz	Rapporto interno al Mz	Rapporto con il Cn	Totale
	Su 100 ore lavorate nella regione		Su 100 ore lavorate da dipendenti nati nella regione		Rapporto ore in uscita/ore in entrata nella regione		
Mezzogiorno	5,6	5,4	35,7	3,7	1,0	9,3	5,2
Molise	8,1	21,4	32,2	17,4	1,1	5,6	2,4
Puglia	4,4	4,4	32,9	4,3	1,4	10,7	6,1
Abruzzo	13,2	10,9	24,5	2,4	0,2	1,9	1,2
Sicilia	3,7	3,2	37,7	2,6	1,3	15,9	9,1
Calabria	5,9	5,8	51,7	4,9	1,7	17,6	9,7
Campania	4,9	4,0	35,6	3,1	1,1	10,7	6,4
Sardegna	7,2	3,0	26,8	1,9	0,8	4,7	3,6
Basilicata	4,8	22,6	41,0	10,4	0,7	12,7	2,8

Gli stessi indicatori, calcolati per le regioni del Centro-Nord, mostrano una situazione decisamente diversa: solo in Liguria e in Umbria le ore *in uscita* sono pari o leggermente superiori alle ore *in entrata*; in Emilia-Romagna e Lombardia sono infatti meno di un terzo e in Valle d'Aosta e Bolzano sono meno della metà (Figura 23 e Prospetto 3).

Questa evidenza è da attribuirsi soprattutto alle entrate dal Mezzogiorno; gli scambi interni al Centro-Nord sono, infatti, molto favorevoli solo per la Valle d'Aosta (dove la quota delle ore lavorate nella regione da dipendenti nati in altre regioni del Centro-Nord è di quasi 7 punti superiore a quella delle ore lavorate in altre regioni del Centro-Nord da dipendenti nati nella regione), la provincia autonoma di Bolzano e la Lombardia (Prospetto 3).

Le ore in uscita dal Centro-Nord verso le regioni del Mezzogiorno sono, invece, la decima parte di quelle in entrata dal Mezzogiorno: quasi 15 ore ogni cento ore lavorate nelle regioni del Centro-Nord sono svolte da dipendenti nati nel Mezzogiorno (contro le scarse 6 ore ogni cento lavorate nel Mezzogiorno da lavoratori nati nel Centro-Nord). L'Emilia-Romagna presenta la quota più elevata di ore lavorate nella regione da dipendenti meridionali (20,9%) e il Veneto quella più bassa (7,5%), mentre i dipendenti nati nelle regioni al confine della ripartizione, Lazio e Marche, sono quelli che hanno lavorato più ore nel Mezzogiorno (il 3,9%) e quelli nati nella provincia autonoma di Bolzano quelli che ne hanno lavorate di meno (0,4%).

FIGURA 23. ORE LAVORATE PER REGIONE DI LAVORO, NASCITA E RESIDENZA DEL LAVORATORE - CENTRO-NORD. Al 2021 Composizione percentuale.



PROSPETTO 3. ORE LAVORATE NEL CENTRO-NORD, ORE LAVORATE DA DIPENDENTI NATI NEL CENTRO-NORD E RAPPORTO TRA ORE IN USCITA E ORE IN ENTRATA PER REGIONE. Anno 2021. Valori percentuali e assoluti.

	Quota ore lavorate da nati nel Mz	Quota ore lavorate da nati in un'altra regione del Cn	Quota ore lavorate nel Mz	Quota ore lavorate in un'altra regione del Cn	Rapporto con il Mz	Rapporto interno al Cn	Totale
	Su 100 ore lavorate nella regione		Su 100 ore lavorate da dipendenti nati nella regione		Rapporto ore in uscita/ore in entrata nella regione		
Centro-Nord	14,7	11,4	1,8	13,1	0,1	1,0	0,5
Lazio	18,3	9,4	3,9	13,1	0,2	1,2	0,5
Marche	12,2	9,7	3,9	14,8	0,3	1,5	0,8
Trento	8,8	18,7	0,6	16,7	0,1	0,8	0,6
Umbria	9,6	13,7	1,4	22,3	0,2	1,6	1,0
Veneto	7,5	9,8	0,7	11,8	0,1	1,1	0,7
Bolzano	8,3	13,3	0,4	9,4	0,0	0,6	0,4
Liguria	11,5	14,5	2,3	24,9	0,2	1,7	1,1
Toscana	13,6	9,3	1,3	12,7	0,1	1,2	0,5
Piemonte	14,2	10,2	2,8	17,3	0,2	1,6	0,8
Lombardia	16,3	12,0	1,4	9,5	0,1	0,6	0,3
Valle d'Aosta	17,7	28,1	2,0	21,3	0,1	0,5	0,4
Emilia-Romagna	20,9	13,5	1,0	12,1	0,0	0,7	0,3
Friuli-Venezia Giulia	9,2	14,0	1,0	18,6	0,1	1,3	0,8

Le posizioni *ftfy* sono più frequenti tra quelle del Centro-Nord occupate da nati nella stessa ripartizione (sono il 40%) o da nati nel Mezzogiorno residenti nel Centro-Nord (39,8%); nel Mezzogiorno le posizioni *ftfy* occupate da dipendenti nati in tale ripartizione sono appena il 25,5% (Figura 24). Ciò si lega al fatto che la quota delle posizioni a tempo indeterminato nei primi due casi supera il 72% (72,9% e 72,1% rispettivamente) e nel secondo scende al 61,2%. Le quote più basse sia di *ftfy* sia di rapporti a tempo indeterminato si osservano comunque tra le posizioni occupate da dipendenti nati all'estero o residenti in una area diversa da quella di lavoro.

In altre parole, le posizioni occupate da dipendenti nati e residenti in una area diversa da quella di lavoro sono caratterizzate da una ridotta intensità lavorativa: la metà di queste posizioni registra meno di 500 ore lavorate nell'anno. Nel dettaglio, le posizioni occupate nel Mezzogiorno da nati e residenti nel Centro-Nord sono *ftfy* per meno di un quinto dei casi (il 18,8%) e sono a tempo indeterminato in appena il 46,3%, quote molto simili a quelle osservate tra le posizioni del Centro-Nord occupate da nati e residenti nel Mezzogiorno (21,1% e 47,1%) e tra le posizioni occupate dai dipendenti nati all'estero, sia nel Centro-Nord (22,2% e 56,5%) sia nel Mezzogiorno (12,8% e 46,9%). Ciò si osserva nonostante il part time sia meno diffuso: tra le posizioni del Mezzogiorno sono il 34,5% di quelle occupate da nati e residenti al Centro-Nord e tra quelle del Centro-Nord sono il 20,5% di quelle occupate da nati e residenti nel Mezzogiorno.

FIGURA 24. QUOTA DI FTFY, DI CONTRATTI A TEMPO INDETERMINATO, DI CONTRATTI PART TIME SUL TOTALE DELLE POSIZIONI LAVORATIVE DIPENDENTI (ASSE DX) E VALORE MEDIANO DELLE ORE LAVORATE PER POSIZIONE LAVORATIVA (ASSE SX) PER RIPARTIZIONE DI LAVORO, NASCITA E RESIDENZA DEL LAVORATORE. Anno 2021. Valori assoluti e percentuali.

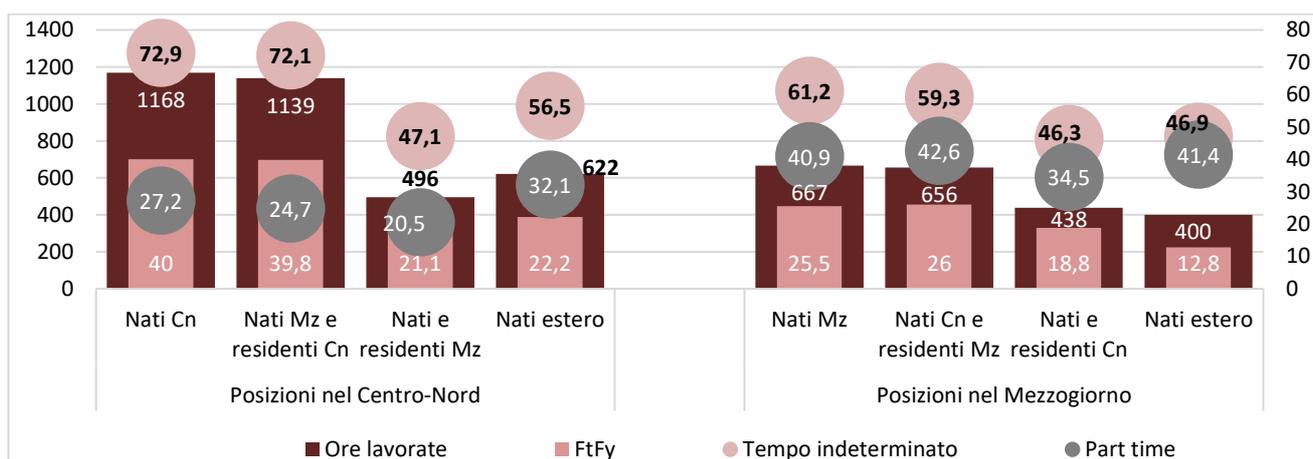
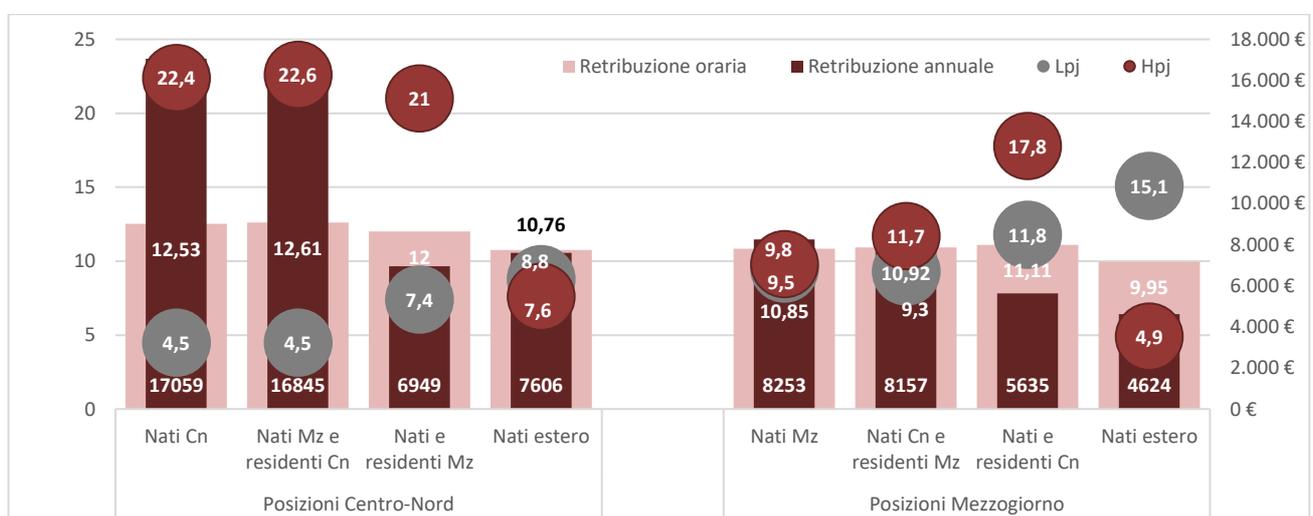


FIGURA 25. QUOTA DI LPJ E DI HPJ SUL TOTALE DELLE POSIZIONI LAVORATIVE DIPENDENTI, RETRIBUZIONE ORARIA MEDIANA PER ORA RETRIBUITA (ASSE SX) E RETRIBUZIONE ANNUALE MEDIANA (ASSE DX) PER POSIZIONE LAVORATIVA PER RIPARTIZIONE DI LAVORO, NASCITA E RESIDENZA DEL LAVORATORE. Anno 2021. Valori assoluti e percentuali.



La retribuzione mediana, sia annuale sia oraria, più elevata caratterizza i dipendenti occupati e residenti al Centro-Nord (Figura 25) ed è pari a 16,8 mila euro e a 12,61 €/ora, rispettivamente, per le posizioni occupate dai nati nel Mezzogiorno e a 17,1 mila euro e 12,53 €/ora per quelle occupate da nati nel Centro-Nord; inoltre, più di 2 posizioni su dieci sono *high pay jobs* e meno di 5 su 100 *low pay jobs*.

In generale, tuttavia, anche tra i dipendenti nati e residenti in una area diversa da quella di lavoro la frequenza di *hpj* e di retribuzioni orarie elevate è abbastanza alta: la quota dei *hpj* si attesta al 21% e la retribuzione mediana a 12,00€/ora per gli occupati al Centro-Nord e al 17,8% e 11,11€/ora rispettivamente per gli occupati nel Mezzogiorno; d'altra parte però, in particolare tra gli occupati nel Mezzogiorno, la quota di *lpj* è piuttosto elevata (più di un dipendente su 10), così come diffusa è la presenza di posizioni con retribuzioni annuali molto basse (la mediana è di 5,6 mila €).

In sintesi, le posizioni appartenenti a lavoratori italiani nati in una area diversa da quella di occupazione (quando residenti nell'area di lavoro) sono del tutto simili - in termini di stabilità del lavoro e di retribuzioni - a quelle dei lavoratori nati nell'area dove lavorano. Le posizioni occupate da dipendenti nati e residenti in una area diversa da quella di lavoro sono caratterizzate, invece, da una ridotta intensità lavorativa e, di conseguenza, da una bassa retribuzione annuale, ma anche da una forte polarizzazione sugli estremi della distribuzione della retribuzione oraria: sia le posizioni del Mezzogiorno sia quelle del Centro-Nord occupate da non residenti presentano una elevata quota di *lpj* e di *hpj*, identificando gruppi di lavoratori probabilmente molto diversi anche rispetto alla motivazione che ha determinato lo spostamento sul territorio. Evidente, infine, la situazione critica dei lavoratori nati all'estero e occupati nel Mezzogiorno, che molto spesso ricoprono posizioni *lpj* (15,1%) o caratterizzate da retribuzioni particolarmente contenute (la retribuzione oraria mediana è pari a 9,95 €/ora e quella annuale a 4,6 mila €).

I giovani

Nel 2021, le posizioni occupate da giovani fino a 34 anni sono poco più di un terzo in entrambe le aree geografiche (34,4% nel Centro-Nord e 35,2% nel Mezzogiorno). La quota, tuttavia, è più alta tra chi lavora in una ripartizione diversa da quella di nascita e residenza: i giovani fino a 34 anni occupano quasi la metà (il 48,8%) delle posizioni nel Centro-Nord occupate da nati e residenti nel Mezzogiorno, quota che scende al 39,6% se si tratta di posizioni nel Mezzogiorno occupate da nati e residenti nel Centro-Nord (Figura 26). Il cambio di residenza si concentra tra chi ha un'età più avanzata, probabilmente anche a seguito del raggiungimento di una maggiore stabilità lavorativa, tanto che la quota delle posizioni occupate da *under35* è minima tra chi lavora nella ripartizione di residenza pur essendo nato altrove; la quota delle posizioni occupate dai giovani, infatti, scende al 25,4% tra quelle occupate da chi lavora e risiede al Centro-Nord essendo nato nel Mezzogiorno e al 29% tra chi lavora e risiede nel Mezzogiorno essendo nato nel Centro-Nord.

La qualità del lavoro sembra associarsi alla scelta di modificare la propria residenza tra chi si muove dal Mezzogiorno al Centro-Nord. I giovani nati nel Mezzogiorno residenti nel Centro-Nord presentano una migliore condizione di lavoro rispetto a tutti gli altri lavoratori *under 35* del Centro-Nord, sia in termini di stabilità (quasi 3 posizioni su dieci appartenenti a giovani sono *fffy*) sia in termini retributivi: la retribuzione oraria mediana è pari a 11,49 €/ora, quella annuale a 10,7 mila € (Figura 27) e la quota di *lpj* si ferma al 6,6%. Al contrario, tra le posizioni nel Mezzogiorno occupate da giovani, quelle dei nati e residenti nel Centro-Nord presentano caratteristiche mediamente peggiori rispetto a quelle occupate dai giovani nati nel Mezzogiorno e molto simili a quelle di chi, lavorando nel Mezzogiorno, mantiene la residenza nel Centro-Nord dove è nato. In altre parole, tra i giovani il cambio di residenza nel passaggio dal Nord al Sud non sembra avere una forte associazione con le caratteristiche dell'attività lavorativa.

Le condizioni più sfavorevoli si registrano, ancora una volta, tra le posizioni nel Mezzogiorno occupate da giovani nati all'estero, tra i quali le retribuzioni sono più basse (poco più di 3 mila euro annuali), la quota di *lpj* è più elevata (oltre il 19%) e la quota di *fffy* più ridotta (5,6%).

Il confronto con chi ha almeno 35 anni permette di valutare se gli elementi di debolezza/forza legati alla mobilità sul territorio permangono anche in età adulta: tra le posizioni occupate da lavoratori nati all'estero si osserva la maggiore inerzia e il miglioramento più contenuto anche in termini retributivi, immediatamente seguite da quelle occupate da coloro che mantengono la propria residenza nella ripartizione di nascita pur lavorando in un'altra.

Nel Centro-Nord, il maggiore guadagno retributivo (sia orario sia annuale) all'aumentare dell'età si osserva per le posizioni occupate da chi nasce nella ripartizione dove lavora – riferendosi probabilmente anche a posizioni lavorative con migliori condizioni di crescita professionale – le quali presentano le differenze più marcate in termini di frequenza di *lpj* (+5,5 punti) e *fffy* (-22,5 punti) e di retribuzione (la retribuzione mediana delle posizioni occupate da *under35* è l'80,7% di quella delle posizioni occupate da chi ha almeno 35 anni in termini orari e solo il 38,3% in termini annuali).

Nel Mezzogiorno, invece, la differenza più marcata tra le due classi di età si osserva per le posizioni dei nati nel Centro-Nord e residenti nel Mezzogiorno, sia in termini di retribuzione (per le posizioni occupate da under35 la retribuzione annuale mediana è pari al 33,1% di quella delle posizioni occupate da chi ha almeno 35 anni e la frequenza di *lpj* tra le prime è superiore di oltre 8 punti percentuali a quella registrata tra le seconde) sia in termini di stabilità (la frequenza di posizioni *ftfy* tra gli under35 è inferiore di quasi 22 punti percentuali a quella osservata tra chi ha almeno 35 anni) (Figure 28 e 29).

FIGURA 26 QUOTA DI POSIZIONI OCCUPATE DA GIOVANI (UNDER35) SUL TOTALE DELLE POSIZIONI LAVORATIVE DIPENDENTI, QUOTA DI FTFY E DI LPJ SUL TOTALE DELLE POSIZIONI LAVORATIVE DIPENDENTI OCCUPATE DA GIOVANI PER RIPARTIZIONE DI LAVORO, NASCITA, RESIDENZA DEL LAVORATORE. Anno 2021. Valori percentuali.

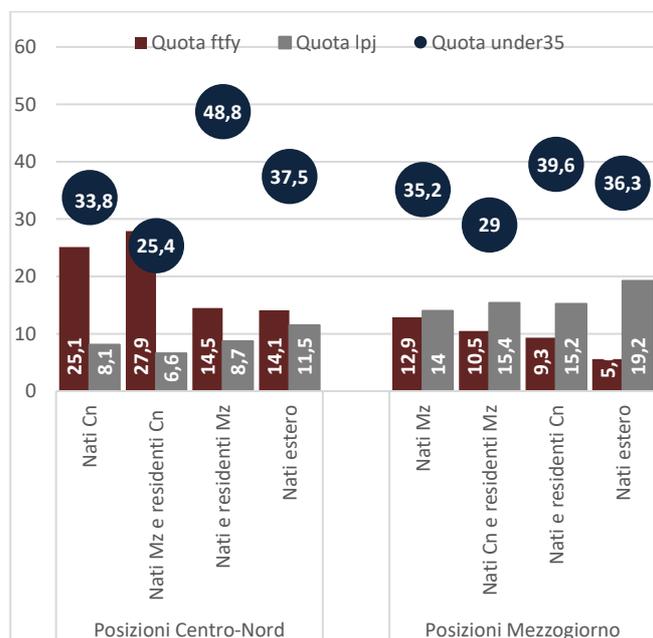


FIGURA 27. RETRIBUZIONE ORARIA MEDIANA (PER ORA RETRIBUITA) (ASSE SX) E RETRIBUZIONE ANNUALE MEDIANA (ASSE DX) DELLE POSIZIONI LAVORATIVE DIPENDENTI OCCUPATE DA GIOVANI PER RIPARTIZIONE DI LAVORO, NASCITA, RESIDENZA DEL LAVORATORE. Anno 2021. Valori assoluti.

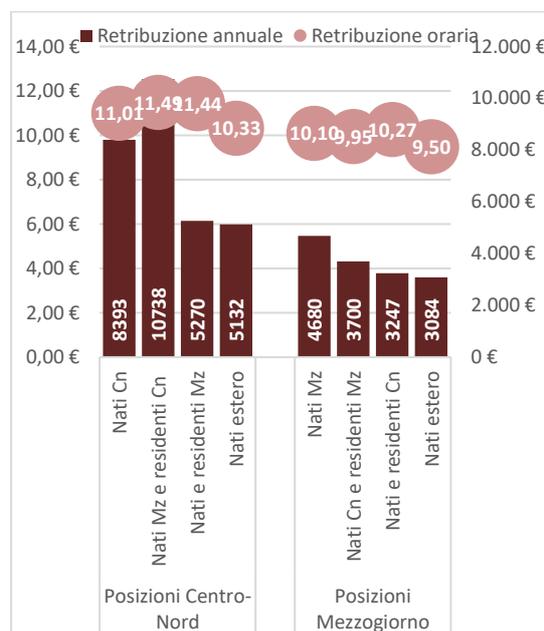


FIGURA 28. DIFFERENZA NELLA QUOTA DI FTFY E DI LPJ TRA LE POSIZIONI DIPENDENTI OCCUPATE DA GIOVANI (UNDER35) RISPETTO A QUELLE OCCUPATE DA OVER34 PER RIPARTIZIONE DI LAVORO, NASCITA E RESIDENZA DEL LAVORATORE. Anno 2021. Differenze in punti percentuali.

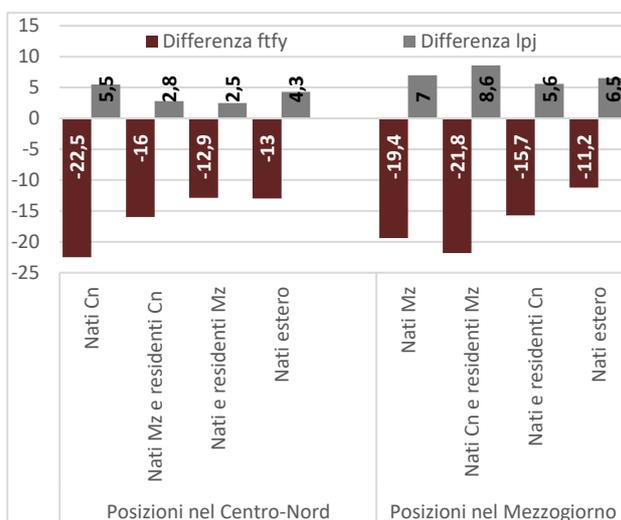
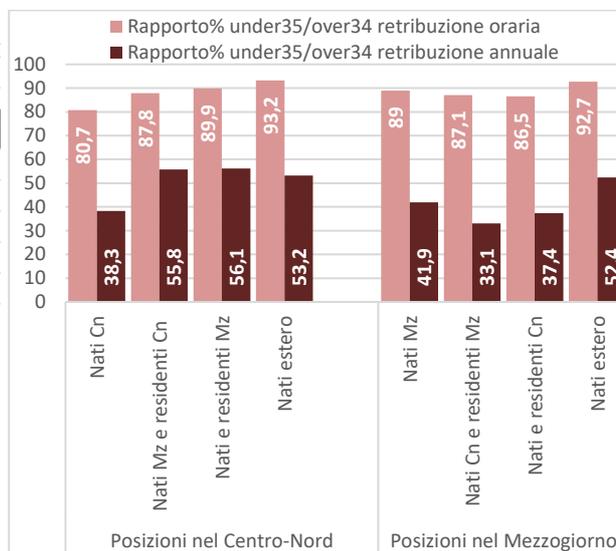


FIGURA 29. RAPPORTO TRA LA RETRIBUZIONE ORARIA MEDIA (PER ORA RETRIBUITA) E LA RETRIBUZIONE ANNUALE MEDIA DELLE POSIZIONI DIPENDENTI OCCUPATE DA GIOVANI (UNDER35) E QUELLE OCCUPATE DA OVER34 PER RIPARTIZIONE DI LAVORO, NASCITA E RESIDENZA DEL LAVORATORE. Anno 2021. Valori percentuali.



Le donne

La frequenza più alta di posizioni occupate da donne si osserva tra quelle del Centro-Nord occupate da nate nella stessa ripartizione (44,6%) e la più bassa tra le posizioni del Mezzogiorno occupate da nate all'estero (31,8%), immediatamente seguite da quelle del Centro-Nord occupate da nate e residenti nel Mezzogiorno (32,7%) (Figura 30). Anche per l'occupazione femminile, le posizioni del Centro-Nord occupate da dipendenti residenti nel Centro-Nord (anche se nate nel Mezzogiorno) presentano la più elevata frequenza di posizioni *ffty* (nel 28,6% se nate nel Centro-Nord e 28,5% se nel Mezzogiorno), la più bassa frequenza di posizioni a bassa retribuzione (4,9% e 5,5% rispettivamente) e le retribuzioni più alte (11,80 €/ora e 11,71 €/ora, e circa 12 mila euro annuali in mediana) (Figura 31).

FIGURA 30. QUOTA DI POSIZIONI OCCUPATE DA DONNE SUL TOTALE DELLE POSIZIONI LAVORATIVE DIPENDENTI, QUOTA DI FTFY E LPJ SUL TOTALE DELLE POSIZIONI LAVORATIVE DIPENDENTI OCCUPATE DA DONNE PER RIPARTIZIONE DI LAVORO, NASCITA E RESIDENZA DEL LAVORATORE. Anno 2021. Valori percentuali.

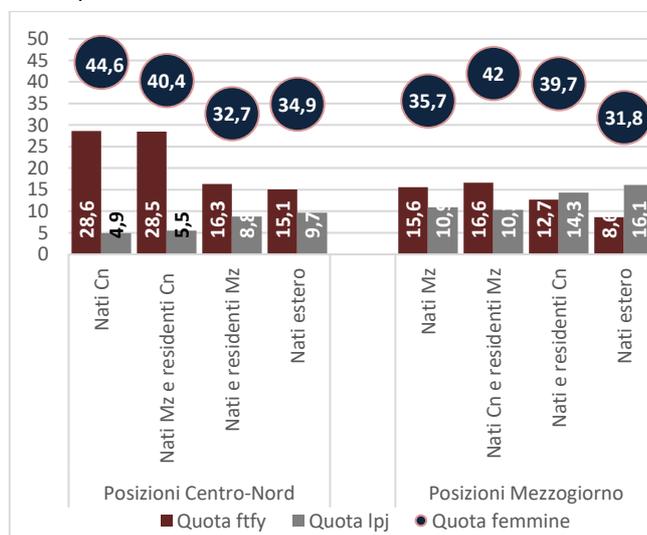


FIGURA 31. RETRIBUZIONE ORARIA MEDIANA (PER ORA RETRIBUITA) (ASSE SX) E RETRIBUZIONE ANNUALE MEDIANA (ASSE DX) DELLE POSIZIONI LAVORATIVE DIPENDENTI OCCUPATE DA DONNE PER RIPARTIZIONE DI LAVORO, NASCITA E RESIDENZA DEL LAVORATORE. Anno 2021. Valori assoluti.

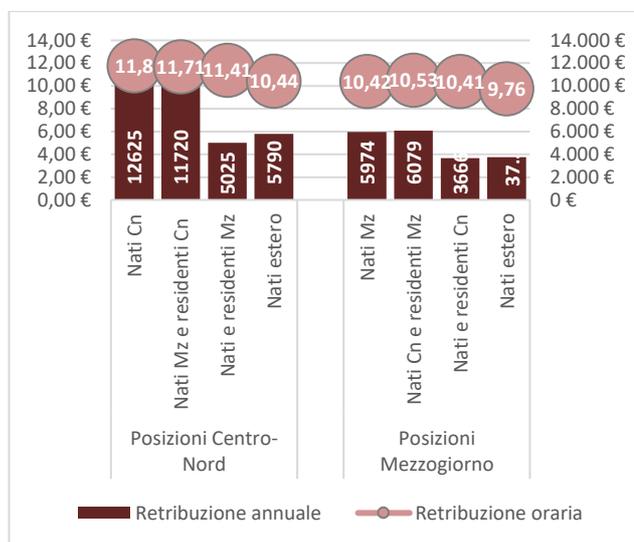


FIGURA 32. DIFFERENZA NELLA QUOTA DI FTFY E DI LPJ TRA LE POSIZIONI LAVORATIVE DIPENDENTI OCCUPATE DA DONNE RISPETTO A QUELLE OCCUPATE DA UOMINI PER RIPARTIZIONE DI LAVORO, NASCITA E RESIDENZA DEL LAVORATORE. Anno 2021. Differenze in punti percentuali.

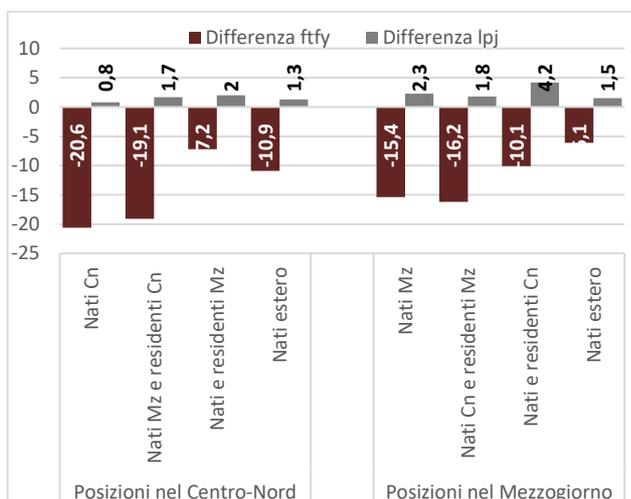
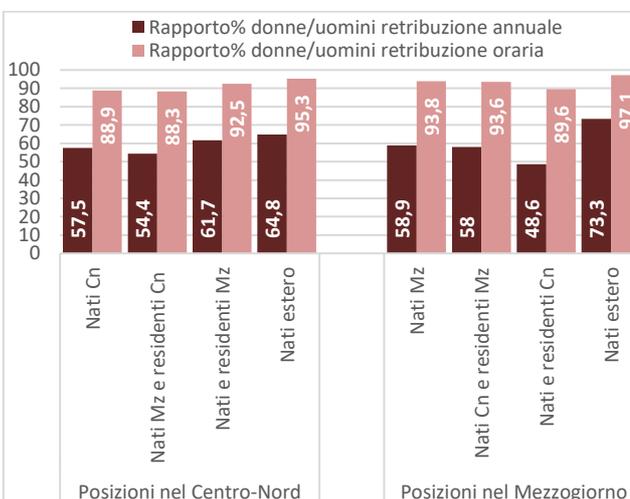


FIGURA 33. RAPPORTO TRA LA RETRIBUZIONE ORARIA MEDIANA (PER ORA RETRIBUITA) E LA RETRIBUZIONE ANNUALE MEDIANA DELLE POSIZIONI DIPENDENTI OCCUPATE DA DONNE E QUELLE OCCUPATE DA UOMINI PER RIPARTIZIONE DI LAVORO, NASCITA E RESIDENZA DEL LAVORATORE. Anno 2021. Valori percentuali.



Va tuttavia precisato che proprio per queste posizioni si osservano le più ampie differenze di genere. La retribuzione oraria per le posizioni del Centro-Nord occupate da donne nate nel Centro-Nord è inferiore di 1,48 €/ora rispetto a quella delle posizioni occupate da uomini con le stesse caratteristiche, mentre la differenza sale a 1,55€/ora se si confrontano le retribuzioni delle posizioni del Centro-Nord occupate da nati nel Mezzogiorno residenti nel Centro-Nord; in entrambi i casi la retribuzione oraria femminile è meno del 90% di quella maschile. Queste differenze si ampliano in termini di retribuzione annuale che tra le donne è poco più della metà di quella maschile, con una differenza che supera i 9,3 mila euro per le posizioni del Centro-Nord occupate da nati nel Centro-Nord e raggiunge quasi i 9,9 mila euro l'anno tra le posizioni del Centro-Nord occupate da nati nel Mezzogiorno residenti nel Centro-Nord. Inoltre, in entrambi i casi, le posizioni *ffty* tra le donne sono meno frequenti di circa venti punti percentuali (Figure 32 e 33).

La condizione peggiore per le dipendenti donne si osserva tra le posizioni del Mezzogiorno occupate da lavoratrici nate all'estero o nate e residenti nel Centro-Nord: la quota di *ffty* è inferiore al 13%, quella di *lpj* superiore al 14%, la retribuzione mediana oraria è pari rispettivamente a 9,76 €/ora e a 10,41 €/ora e quella annuale è di 3,7 mila euro (per le seconde si osserva anche una differenza di genere pari a +4,2 punti percentuali nella quota di *lpj* e una retribuzione annuale pari a meno della metà di quella degli uomini con le stesse caratteristiche).

I laureati³

Tra le posizioni del Centro-Nord occupate dai nati e residenti nel Mezzogiorno quelle occupate da lavoratori con almeno la laurea sono il 26,8%, la quota scende al 19,7% tra i nati nel Mezzogiorno residenti nel Centro-Nord e al 17,1% tra chi è nato e risiede nel Centro-Nord; tra le posizioni occupate da lavoratori nati all'estero, la quota dei laureati si riduce al 7%. Le differenze sono più ridotte nel Mezzogiorno, dove la quota delle posizioni occupate da laureati passa dal 15,6% se si tratta di nati e residenti nel Centro-Nord al 5,1% se di nati all'estero (Figura 34). Inoltre, le posizioni del Centro-Nord occupate da dipendenti laureati nati nel Mezzogiorno e residenti al Centro-Nord sono *ffty* in più della metà dei casi e meno di due ogni cento sono posizioni a bassa retribuzione.

FIGURA 34. QUOTA POSIZIONI OCCUPATE DA LAVORATORI CON ALMENO UNA LAUREA SUL TOTALE DELLE POSIZIONI LAVORATIVE DIPENDENTI (ASSE DX), QUOTA DI *FFTY* E *LPJ* SUL TOTALE DELLE POSIZIONI LAVORATIVE DIPENDENTI OCCUPATE DA LAVORATORI CON ALMENO UNA LAUREA (ASSE SX) PER RIPARTIZIONE DI LAVORO, NASCITA E RESIDENZA DEL LAVORATORE. Anno 2021. Valori percentuali.

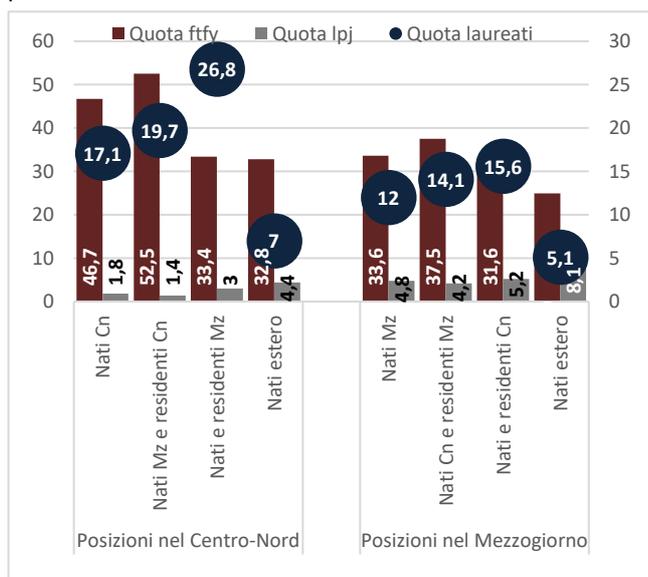
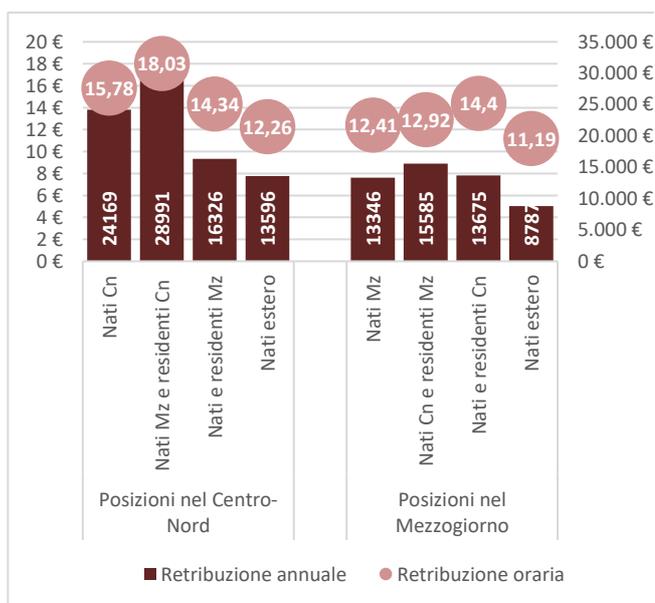


FIGURA 35. RETRIBUZIONE ORARIA MEDIANA (PER ORA RETRIBUITA) (ASSE SX) E RETRIBUZIONE ANNUALE MEDIANA (ASSE DX) DELLE POSIZIONI LAVORATIVE DIPENDENTI OCCUPATE DA LAVORATORI CON ALMENO UNA LAUREA PER RIPARTIZIONE DI LAVORO, NASCITA E RESIDENZA DEL LAVORATORE. Anno 2021. Valori assoluti.

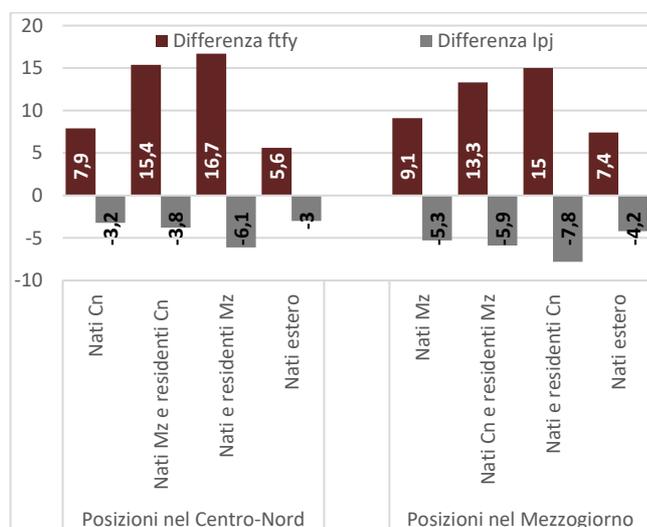


Il vantaggio della laurea appare evidente sia in termini di stabilità - la quota dei *ffty* tra le posizioni del Centro-Nord occupate da nati e residenti al Mezzogiorno è di 16,7 punti percentuali più elevata tra i laureati rispetto ai titoli più bassi - sia in termini retributivi: tra le posizioni del Centro-Nord occupate da nati nel Mezzogiorno

³ Si intendono le posizioni lavorative con almeno una laurea.

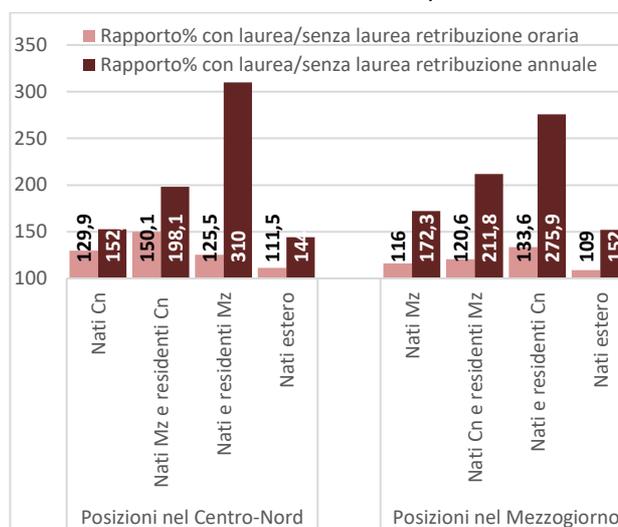
residenti al Centro-Nord, la retribuzione oraria per i laureati è di 6,02 €/ora più elevata rispetto ai titoli più bassi; in altri termini le retribuzioni orarie delle posizioni occupate da laureati sono 1,5 volte quelle delle posizioni occupate da non laureati e le retribuzioni annuali quasi il doppio. Anche tra le posizioni del Mezzogiorno occupate da nati al Centro-Nord, la laurea si associa a una retribuzione annuale più che doppia rispetto a quella dei non laureati e riduce di oltre 5 punti percentuali la frequenza di posizioni a bassa retribuzione (Figure 36 e 37).

FIGURA 36. DIFFERENZA NELLA QUOTA DI FTFY E DI LPJ TRA LE POSIZIONI DIPENDENTI OCCUPATE DA LAVORATORI CON ALMENO UNA LAUREA RISPETTO A QUELLE OCCUPATE DA LAVORATORI NON LAUREATI(*) PER RIPARTIZIONE DI LAVORO, NASCITA E RESIDENZA DEL LAVORATORE. Anno 2021. Differenze in punti percentuali.



* Le posizioni per le quali non è disponibile il titolo di studio sono escluse dall'elaborazione

FIGURA 37. RAPPORTO TRA LA RETRIBUZIONE ORARIA MEDIANA (PER ORA RETRIBUITA) E LA RETRIBUZIONE ANNUALE MEDIANA DELLE POSIZIONI DIPENDENTI OCCUPATE DA LAVORATORI CON ALMENO UNA LAUREA RISPETTO A QUELLE OCCUPATE DA LAVORATORI NON LAUREATI(*) PER RIPARTIZIONE DI LAVORO, NASCITA E RESIDENZA DEL LAVORATORE. Anno 2021. Valori percentuali.



* Le posizioni per le quali non è disponibile il titolo di studio sono escluse dall'elaborazione

Glossario

Contributi sociali: somma dei contributi sociali a carico del datore di lavoro e del lavoratore.

Contributi sociali a carico del datore di lavoro: insieme dei contributi (previdenziali e assistenziali) a carico del datore di lavoro - che devono essere versati agli enti di previdenza e assistenza sociale - e degli accantonamenti di fine rapporto (TFR). Non sono inclusi i contributivi figurativi in quanto incorporati, nei dati amministrativi, nelle retribuzioni lorde e difficilmente stimabili e scorporabili. La stima del costo del lavoro è esaustiva, mentre i contributi sociali a carico del datore di lavoro possono essere sottostimati.

Contributi sociali a carico del lavoratore: contributi che devono essere versati all'Inps a carico del lavoratore; sono inclusi nella retribuzione lorda imponibile.

Costo del lavoro: somma delle retribuzioni lorde e dei contributi sociali a carico del datore di lavoro.

Durata della posizione lavorativa: si riferisce alla durata della relazione di lavoro tra una unità economica e un individuo a partire dalla data di attivazione.

Mediana: è il valore che occupa la posizione centrale in un insieme di osservazioni ordinato su un carattere e rispetto al quale metà delle osservazioni ha valore del carattere superiore e l'altra metà ha valore inferiore.

Ore lavorate: ore effettivamente lavorate, sia ordinarie sia straordinarie; queste ultime sono quelle al di fuori dell'ordinario orario di lavoro che è stabilito dai contratti collettivi di lavoro.

Ore retribuite: comprendono le ore effettivamente lavorate, sia ordinarie sia straordinarie (al di fuori dell'ordinario orario di lavoro stabilito dai contratti collettivi di lavoro), e le ore non lavorate ma retribuite dal datore di lavoro (come ferie annuali, giorni festivi, malattia a carico del datore, ecc).

Posizione lavorativa (o rapporto di lavoro) dipendente: la relazione tra una unità economica e un individuo avente per oggetto un'attività lavorativa dipendente; i rapporti di lavoro definiti "attivi" sono quelli con almeno un'ora retribuita a carico dell'impresa nell'anno. Il registro considera le posizioni lavorative per le quali risulta almeno un segnale negli archivi amministrativi considerati (sono quindi escluse le posizioni irregolari). La relazione è definita da una data di inizio (la data corrispondente all'effettiva attivazione del rapporto di lavoro) ed è assimilabile con il contratto di lavoro; la data di cessazione è mancante fino al momento della cessazione del rapporto. Eventi di trasformazioni o di proroghe del rapporto (es: trasformazione da *part time* a *full time*, proroga di un contratto a tempo determinato, ecc.), così come gli eventi che comportano sospensioni del contratto (es: aspettativa, ecc.) non costituiscono una cessazione del rapporto.

Posizioni lavorative a alta retribuzione oraria (high pay jobs): posizioni lavorative con retribuzioni orarie uguali o superiori a 1,5 volte il valore mediano calcolato per l'anno di riferimento.

Posizioni lavorative a bassa retribuzione oraria (low pay jobs): posizioni lavorative con retribuzioni orarie uguali o inferiori ai due terzi del valore mediano calcolato per l'anno di riferimento.

Posizioni lavorative Full Time Full Year (ftfy): posizioni lavorative con contratto a tempo pieno, con almeno un'ora retribuita a carico del datore di lavoro nell'anno, con una durata del contratto nell'anno pari a 365 giorni e una copertura contributiva per l'intero anno.

Paese di nascita: a partire dalle informazioni del Registro Base degli Individui si classificano i lavoratori tra nati in Italia e nati all'estero.

Qualifica Contrattuale: inquadramento contrattuale della posizione lavorativa dipendente, distinto tra dirigenti/impiegati, operai e apprendisti.

Regime orario: in base a quanto previsto dal contratto di lavoro in termini di numero di ore lavorative, le posizioni lavorative possono essere *part time* (a tempo parziale) - se il contratto di lavoro dipendente prevede un numero di ore ridotto rispetto a quello ordinario - o *full time* (a tempo pieno), se l'orario di lavoro previsto dal contratto è pari a quello ordinario.

Retribuzione lorda: salari, stipendi e competenze accessorie in denaro, al lordo delle trattenute fiscali e

contributive a carico del lavoratore; coincide con le retribuzioni imponibili ai fini contributivi erogate secondo il principio di cassa. Include la retribuzione per ore di lavoro straordinarie (svolte oltre le ore ordinarie).

Retribuzione oraria: rapporto tra la retribuzione lorda e le ore retribuite a carico del datore di lavoro.

Stock e flussi: una variabile di *stock* (o consistenza) rappresenta la dimensione di un fenomeno - che può variare nel corso del tempo - in un certo istante temporale (come ad esempio il numero di occupati); al contrario, una variabile di flusso rappresenta il conteggio degli eventi che hanno modificato un fenomeno nel corso di un periodo di tempo (ad esempio il numero di persone che hanno trovato o perso il lavoro). La variazione dello *stock* tra due istanti di tempo può essere pertanto descritta in modo coerente e compiuto come il risultato di un complesso di flussi che si sono manifestati con una certa intensità nel periodo intercorrente.

Tasso di attivazione: rapporto percentuale tra le posizioni lavorative attivate nell'intervallo di tempo considerato e il numero di posizioni attive il primo giorno del mese.

Tasso di cessazione: rapporto percentuale tra le posizioni lavorative cessate nell'intervallo di tempo considerato e il numero di posizioni attive il primo giorno del mese.

Territorio di lavoro: il luogo ove è situata l'unità locale dell'impresa presso la quale il lavoratore è impiegato in modo prevalente nell'anno. Il dettaglio disponibile è a livello di comune. La fonte di provenienza dell'informazione è il Registro Asia delle Unità Locali dell'Istat.

Territorio di residenza: il luogo in cui la persona ha la dimora abituale. La fonte di provenienza dell'informazione è il Registro Base degli Individui dell'Istat.

Tipo di contratto: il contratto di lavoro può prevedere o meno un termine di scadenza e le posizioni lavorative possono dunque essere a tempo determinato o a tempo indeterminato. Le posizioni lavorative con contratto stagionale sono considerate a tempo determinato.

Titolo di studio: si riferisce al più alto titolo di studio conseguito in qualsiasi scuola (pubblica o privata, italiana o straniera). Il livello di istruzione viene codificato considerando la classificazione internazionale ISCED 2011 (*International Standard Classification of Education*), elaborata dall'UNESCO e adottata successivamente a livello comunitario, e distingue tra Istruzione primaria (nessun titolo, licenza elementare e media), Istruzione secondaria (diploma) e Istruzione terziaria (laurea e post-laurea).

Trattamento di fine rapporto (TFR): il trattamento di fine rapporto - la cui erogazione è differita al momento della cessazione del rapporto di lavoro- riguarda gli accantonamenti annuali e i versamenti relativi all'anno di riferimento ai fondi di previdenza complementare; è incluso nei contributi sociali.

Unità locale: luogo fisico nel quale un'unità giuridico-economica (impresa, istituzione) esercita una o più attività economiche. L'unità locale corrisponde a un'unità giuridico-economica o a una sua parte, situata in una località topograficamente identificata da un indirizzo e da un numero civico. In tale località, o a partire da tale località, si esercitano delle attività economiche per le quali una o più persone lavorano per conto della stessa unità giuridico-economica. Costituiscono esempi di unità locale le seguenti tipologie: agenzia, albergo, ambulatorio, bar, cava, deposito, domicilio, garage, laboratorio, magazzino, miniera, negozio, officina, ospedale, ristorante, scuola, stabilimento, studio professionale, ufficio, ecc.

Nota metodologica

Obiettivi conoscitivi e quadro di riferimento

Le analisi presentate si riferiscono alle posizioni lavorative nelle imprese del settore privato extra-agricolo che nell'anno sono state occupate e per le quali almeno un'ora è stata retribuita a carico del datore di lavoro; in particolare il presente focus approfondisce l'analisi sulle differenze territoriali utilizzando i dati già oggetto di diffusione al seguente link: <https://www.istat.it/comunicato-stampa/occupazione-retribuzioni-e-costodel-lavoro-dipendenti-privati-anno-2021/>

Fonti di Dati

Il registro RACLI, a partire dalla base dati integrati realizzata nel processo RTL, produce, a livello di posizione lavorativa, le informazioni utili alla stima dei flussi occupazionali (attivazioni e cessazioni) coerente con quella degli stock, delle retribuzioni lorde, dell'input di lavoro in termini di ore retribuite e lavorate, dei contributi sociali a carico del datore di lavoro e del lavoratore.

Tra le fonti amministrative utilizzate come input dal processo RACLI, relativo al settore privato extra-agricolo, la principale è rappresentata dalle dichiarazioni mensili che le imprese devono presentare all'INPS per il pagamento dei contributi previdenziali, il modello UniEmens, relativo a tutti i lavoratori dipendenti della Gestione privata che, dal 2015, include anche i lavoratori dello spettacolo (ex-Enpals). Tale fonte è integrata con le informazioni, sempre fornite dall'INPS, relative ai lavoratori che percepiscono l'indennità di cassa integrazione guadagni a pagamento diretto da parte dell'Istituto di previdenza e assistenza e le dichiarazioni contributive dell'INPGI (Istituto Nazionale di Previdenza dei Giornalisti Italiani), per la parte, molto ridotta, relativa alle posizioni lavorative dipendenti.

Inoltre considerato che dal punto di vista statistico sono occupate in imprese nel settore privato extra-agricolo posizioni lavorative che amministrativamente sono presenti in fonti diverse da quelle dei dipendenti privati extra-agricoli, come le fonti del settore pubblico o del settore agricolo, per tali posizioni si utilizzano informazioni integrate dall'UniEmens-ListaPosPA, relative ai dipendenti pubblici ex-INPDAP, e dal DMAG (in via di sostituzione con l'UniEmens-ListaPosAgri), relative ai dipendenti con qualifica operaria delle imprese del settore agricolo.

In aggiunta nel processo RACLI vengono integrate le informazioni provenienti dalle dichiarazioni fiscali dei sostituti d'imposta e degli intermediari (modello 770/Certificazione Unica) e dai trattamenti monetari non pensionistici che migliorano la stima delle date di attivazione delle posizioni lavorative, delle ore retribuite e lavorate, delle indennità pagate al lavoratore direttamente dagli enti assistenziali e previdenziali.

Infine, vengono utilizzate anche informazioni prodotte da altri registri statistici dell'Istat. In particolare il Registro Base sugli Individui fornisce le informazioni su età, sesso, paese di nascita, luogo di nascita, luogo di residenza e titolo di studio; il Registro Base sulle Unità Economiche (in particolare ASIA Imprese e unità locali) quelle sull'attività economica, la classe dimensionale e l'unità locale. Quest'ultimo registro, inoltre, determina annualmente la lista delle unità economiche che entrano nel campo di osservazione.

Popolazione di riferimento, unità di analisi

La popolazione di riferimento del registro RACLI è rappresentata dall'insieme delle posizioni lavorative dipendenti, ovvero dai rapporti di lavoro regolati da un contratto di lavoro dipendente tra una persona fisica e una unità economica appartenente al registro Base delle Unità economiche -Asia Imprese e Unità Locali del settore privato extra-agricolo (sezioni di attività economica da B ad S della classificazione Ateco 2007).

L'unità di base del registro è dunque la posizione lavorativa che si caratterizza anche per una data di attivazione e una di cessazione, che sarà mancante fino al momento dell'effettiva cessazione del rapporto. Gli eventi di trasformazione o proroga del rapporto (es: trasformazione da part time a full time, proroga di un contratto a tempo determinato, ecc.), così come gli eventi che comportano solo una sospensione del contratto (es: aspettativa, ecc.) non determinano la fine del rapporto.

La struttura dei dati è di tipo LEED (Linked Employer-Employee Data) e permette analisi, oltre che a livello di posizione, anche per lavoratore e unità economica.

Processo e metodologie

Le principali informazioni contenute in questa pubblicazione riguardano gli stock e i flussi (in termini di attivazioni e cessazioni) delle posizioni lavorative, il numero di ore retribuite e lavorate nell'anno, la retribuzione lorda, i contributi sociali (a carico del datore di lavoro e del lavoratore) e il costo del lavoro. La maggior parte delle informazioni hanno un dettaglio mensile; alcune sono disponibili solo a livello annuale, mentre per altre è possibile produrre un dettaglio inframensile, arrivando anche al giornaliero.

Il processo di produzione del registro comprende un trattamento di controllo e correzione sia cross sectionsia longitudinale a livello di micro dati: inoltre nel tempo l'inserimento di eventuali nuove fonti amministrative e/o nuove informazioni può comportare la revisione dei dati già pubblicati.

La stima dell'occupazione

Le date di attivazione e cessazione rappresentano caratteristiche fondamentali della posizione lavorativa e sono anche quelle che permettono di garantire la coerenza longitudinale tra gli stock e i flussi.

Il processo di controllo e correzione (C&C) statistico dei dati interviene sul 2,5% delle posizioni e assicura

la coerenza longitudinale sostanzialmente nella totalità dei casi. Nel prospetto A, vengono riassunte le regole di C&C dei dati affinché le date di attivazione (AD) e di cessazione (CD) nell'anno e tra gli anni, per ciascuna coppia di lavoratore e datore di lavoro, siano congruenti.

PROSPETTO A. REGOLE DI C&C DELLE DATE DI ATTIVAZIONE E CESSAZIONE

Regola C&C	Tipo di regola	Descrizione della regola*
1		AD valorizzata se CD_P è valorizzata
2	Consistenza	CD valorizzata se AD_S è valorizzata
3		AD <= CD
4	Non sovrapposizione	AD >= CD_P oppure CD <= AD_S
5	Non duplicazione	AD = CD se AD_S = AD
Generale		CD_P <= AD <= CD <= AD_S

*AD: data attivazione; CD: data cessazione; il suffisso _P indica la data precedente a quella che si sta trattando e il suffisso _S quella successiva.

La disponibilità delle posizioni lavorative definite in base alle date di assunzione e cessazione permette la misura contestuale di stock e flussi fino a livello giornaliero; inoltre sono possibili altre stime dell'occupazione come il numero di posizioni medie mensili oppure quelle annue, secondo diverse definizioni; infine è possibile aggregare le posizioni per lavoratore o per impresa.

La stima delle ore retribuite e lavorate

Le ore retribuite a carico del datore di lavoro comprendono sia le ore lavorate, ordinarie o straordinarie, sia le ore retribuite e non lavorate (per ferie, festività, malattia a carico del datore, ecc.). Sono, invece, escluse le ore di assenza non retribuite da parte del datore di lavoro (ad es. scioperi o permessi non retribuiti), che includono anche le ore di assenza per cui il lavoratore percepisce soltanto un'indennità a carico degli enti di assistenza e previdenza (per congedo per maternità, malattia, infortuni, ecc.).

La stima delle ore retribuite utilizza una pluralità di informazioni: quelle presenti nei vari flussi dell'UniEmens, nelle dichiarazioni fiscali dei sostituti d'imposta e degli intermediari (modello 770 e Certificazioni Uniche) o nelle indagini (Indagine sulla Struttura delle retribuzioni, rilevazione trimestrale campionaria su posti vacanti e ore lavorate e rilevazione mensile censuaria su occupazione, ore, retribuzioni e costo del lavoro nelle Grandi Imprese).

L'approccio utilizzato nel registro RACLI deriva le ore retribuite sottraendo dal totale delle ore lavorabili le ore di assenza non retribuite e sommando le ore di straordinario:

$$\text{ORE RETRIBUITE} = \text{ORE LAVORABILI} - \text{ORE NON RETRIBUITE} + \text{ORE DI LAVORO STRAORDINARIO}$$

La stima delle ore lavorabili nel mese per ciascuna posizione si basa sull'orario contrattuale settimanale dichiarato dall'impresa e sulla stima del numero di giorni lavorabili nella settimana, ottenuta considerando il pattern delle giornate lavorate osservato nel corso dell'anno; la stima delle ore lavorabili nel mese tiene conto delle date di assunzione e/o cessazione (se ricadenti nel mese stesso) e della percentuale di orario di lavoro per i contratti di part time.

Le ore non retribuite dal datore di lavoro si distinguono in ore di assenza indennizzate da ente esterno per eventi tutelati dalla legge e in ore non indennizzate. Le prime si stimano utilizzando congiuntamente le informazioni giornaliere e le informazioni sulla retribuzione imponibile mensile persa a causa di assenze non retribuite dal datore di lavoro ma indennizzate da enti di assistenza e previdenza; le informazioni giornaliere sono ottenute riconciliando il numero di giornate lavorate - dichiarate per ciascun giorno del mese - e il numero di giornate retribuite a livello mensile (dichiarate secondo uno standard amministrativo che non coincide con il numero dei giorni di calendario del mese). La stima delle ore di assenza non indennizzate viene, invece, effettuata utilizzando la fonte 770/Certificazione Unica e confrontando la durata del contratto nell'anno con il numero di giorni dichiarati, nella fonte fiscale, come soggetti a detrazioni per lavoro dipendente.

La conversione delle giornate in ore è ottenuta sulla base del numero di ore giornaliere corrispondenti all'orario contrattuale dichiarato dall'impresa; la retribuzione imponibile persa per assenza viene trasformata in ore equivalenti di assenza attraverso la stima della retribuzione oraria teorica.

Per quanto riguarda le ore di straordinario, il metodo di stima si basa su un modello che utilizza sia i dati amministrativi sia i dati da indagini Istat. I dati amministrativi non contengono informazioni specifiche su

tale componente, ma le retribuzioni lorde imponibili includono la remunerazione per ore di lavoro straordinario; le indagini, al contrario, forniscono informazioni a livello di impresa sulle ore di straordinario trimestrali (rilevazione trimestrale campionaria su posti vacanti e ore lavorate e rilevazione mensile censuaria su occupazione, ore, retribuzioni e costo del lavoro nelle Grandi Imprese) e su ore e retribuzioni annue per straordinario a livello di singola posizione lavorativa dipendente (indagine campionaria RCL-SES).

A partire da tali informazioni, si stima la retribuzione per straordinario di ciascuna posizione lavorativa con un modello di regressione a due passi (le variabili dipendenti sono costruite a partire dalla retribuzione per straordinario rilevata dall'indagine RCL-SES, mentre le variabili ausiliarie sono quelle presenti nel registro): stima della probabilità di avere effettuato straordinario e stima della quota di straordinario sulla retribuzione totale. Le regressioni sono stimate in gruppi omogenei per aggregazioni di divisioni di attività economica e regime orario.

Successivamente, il dato retributivo viene convertito in numero di ore utilizzando le informazioni sulla retribuzione oraria per straordinario tratte dall'indagine RCL-SES.

Infine, solo per le posizioni lavorative occupate in imprese sopra i 10 dipendenti⁴, la stima viene riconciliata con la stima aggregata delle ore di straordinario proveniente dalle rilevazioni trimestrali, per divisioni di attività economica e classe dimensionale dell'impresa.

Le ore lavorate per posizione lavorativa sono ottenute in coerenza con le ore retribuite, utilizzando le stesse informazioni:

ORE LAVORATE = ORE RETRIBUITE - ORE RETRIBUITE E NON LAVORATE

Ovvero,

ORE LAVORATE = ORE LAVORABILI - ORE NON RETRIBUITE + ORE DI LAVORO STRAORDINARIO - ORE RETRIBUITE E NON LAVORATE

La stima della retribuzione lorda

La retribuzione lorda stimata coincide con la retribuzione imponibile a fini contributivi che include salari, stipendi e competenze accessorie in denaro (al lordo delle trattenute fiscali e previdenziali) corrisposte ai lavoratori dipendenti, direttamente e con carattere di periodicità, secondo quanto stabilito dai contratti, dagli accordi aziendali e individuali e dalle norme in vigore. La retribuzione viene stimata secondo il principio di cassa, ossia al momento in cui viene effettivamente contabilizzata al dipendente.

Nella retribuzione lorda rientrano anche alcune poste a carico del datore di lavoro, come le somme nei primi giorni di malattia (cosiddetta carenza) nei quali non è previsto indennizzo da parte degli enti previdenziali o eventuali integrazioni di malattia, maternità, infortunio, cig, ecc.; queste dovrebbero essere statisticamente classificate tra gli oneri sociali (figurativi) a carico del datore di lavoro.

La stima dei contributi

I contributi includono quelli a carico del datore di lavoro e quelli a carico del lavoratore, che devono essere versati agli enti di previdenza e assistenza sociale, e gli accantonamenti di fine rapporto. Gran parte degli oneri previdenziali sono desumibili dalle dichiarazioni contributive presentate all'Inps che, per eshaustività e completezza, vengono tuttavia integrate con gli oneri versati alle altre gestioni previdenziali. Vengono invece interamente stimati i contributi per l'assicurazione Inail per gli infortuni sul lavoro e gli accantonamenti di fine rapporto (TFR).

Più in dettaglio, per i dipendenti del settore privato iscritti alle gestioni interne all'INPS, gli oneri previdenziali (comprensivi della quota a carico lavoratore) sono ottenuti - a livello di posizione lavorativa - a partire dalle dichiarazioni INPS-UniEmens come differenza tra le somme a debito del datore di lavoro e le somme a credito del datore di lavoro (considerando solo le somme per benefici, sgravi e esoneri contributivi; non vengono conteggiate le prestazioni anticipate dal datore di lavoro per conto di altri enti in quanto rappresentano semplici partite di giro). Per i dipendenti iscritti alle gestioni del settore pubblico riclassificati statisticamente tra i dipendenti privati, i contributi sono ottenuti a livello di posizione lavorativa attraverso l'aggregazione delle somme dichiarate - a credito o a debito - dal datore (nella sezione dipendenti pubblici della CU) integrate con le informazioni presenti nel flusso UniEmens-ListaPosPa (che include il flusso ex-Inpdap ed è disponibile a partire dai dati del 2018).

I contributi a carico del lavoratore vengono stimati utilizzando la fonte fiscale delle Certificazioni Uniche,

⁴ Dal 2016 il campione VELA è stato esteso anche alle imprese con meno di 10 dipendenti ma le informazioni su questa sottopopolazione ad oggi non vengono utilizzate per la stima dello straordinario.

che permette di derivare la quota annuale a carico del lavoratore per ogni datore di lavoro; tale quota viene applicata alla retribuzione imponibile lorda mensile di ogni singola posizione del registro.

La fonte fiscale permette di stimare annualmente anche le somme (e quindi le quote) versate ad altri Enti diversi dall'Inps. Gli oneri totali e quelli a carico del lavoratore sono ottenuti a livello di posizione lavorativa applicando le quote alla retribuzione imponibile di ogni singola posizione.

Per i giornalisti iscritti all'INPGI e per gli operai agricoli, riclassificati statisticamente in imprese nel settore privato extra-agricolo per i quali è prevista la dichiarazione DMAG, la stima si basa sui metadati prodotti a partire dalle aliquote teoriche, ricostruite al livello di dettaglio più fine possibile, sulla base della normativa vigente.

Inoltre, per far fronte all'eventuale assenza totale o parziale di fonti dati aggiornate, per la stima dell'aliquota a carico del lavoratore e dal datore è stata progettata una struttura di simulazione delle aliquote come da normativa. Nella prima occorrenza si utilizzano le stime da fonte dell'anno corrente: attraverso le variabili di stratificazione considerate dall'Inps per determinare le aliquote contributive (qualifica contrattuale, classe dimensionale di impresa, settore di attività dell'impresa da Codice Statistico Contributivo), si attribuisce ad ogni strato il valore mediano ottenuto dai dati a partire dal dettaglio disponibile più granulare purché presenti almeno 50 osservazioni.

Poiché la ricostruzione dei contributi totali e a carico del lavoratore si ottengono dall'integrazione di più fonti, è possibile distinguere i casi di dichiarazioni parziali per fonte (gli importi vengono sommati) da quelli duplicati (gli stessi importi vengono considerati in diversi flussi). Per questi ultimi casi è stata definita una priorità tra fonti: la stima dei contributi totali di lavoratori iscritti all'INPGI, ad esempio, è stata prioritariamente stimata dalla fonte fiscale e solo successivamente si è ricorso alla stima da metadati; per la stima dei contributi totali dei lavoratori iscritti all'ex-Inpdap si è data la precedenza alla fonte previdenziale UniEmens-ListaPosPa e, solo successivamente, alla fonte fiscale.

Si sottolinea che gli oneri sociali così stimati rappresentano l'importo dovuto, comprensivo di eventuali sospensioni temporanee, a prescindere dall'effettivo pagamento.

Alle componenti contributive quantificate sopra si aggiungono l'assicurazione Inail contro gli infortuni sul lavoro e l'accantonamento di fine rapporto (Tfr). In analogia con la rilevazione Oros dell'Istat, le aliquote Inail applicate sono derivate dalla banca dati statistica "Aziende e lavoratori" presenti sul sito web dell'Inail (aggiornato solitamente con cadenza annuale) considerando il premio versato dal datore di lavoro e il relativo monte retributivo per attività economica e qualifica contrattuale come base per il calcolo delle aliquote medie dei dipendenti. Il Tfr, ad oggi, invece, viene stimato come quota della retribuzione lorda (pari a 1/13,5) per singola posizione lavorativa.

La stima del costo del lavoro

Il costo del lavoro è ottenuto dalla somma delle retribuzioni lorde e dei contributi a carico del datore di lavoro.

La valutazione della qualità

Nel registro RACLI il complesso piano di validazione mira a soddisfare gli standard di qualità con riferimento all'input (dati e metadati), al processo (indicatori tecnici e tematici relativi ad ogni step del processo) e all'output. Sono, infatti, sottoposti a validazione sia gli aspetti strutturali del registro (unità statistica, sistema informativo e metadati, strutture di linkage con gli altri registri statistici e con le indagini), sia le variabili derivate (occupazione, retribuzioni, input di lavoro, contributi e costo del lavoro). Gli indicatori progettati ed utilizzati in ambito RACLI sono in via di integrazione nel processo RTL.

Si riportano di seguito alcuni indicatori relativi alla qualità degli output, con particolare attenzione alle dimensioni dell'accuratezza e della consistenza.

Occupazione

Il processo di controllo e correzione delle date di attivazione e cessazione precedentemente descritto non risolve la scarsa accuratezza con cui vengono registrate le posizioni di brevissima durata nelle fonti di input. Ciò è principalmente dovuto:

1. alla qualità del flusso UniEmens che, nel caso di presenza in un mese di più posizioni lavorative tra la stessa coppia datore di lavoro-dipendente, chiede di indicare solo la prima data di attivazione e l'ultima data di cessazione nel mese;
2. ai casi di interruzione temporanea dell'invio delle dichiarazioni amministrative per i quali non è prevista la chiusura automatica (a meno che non venga indicata una data di cessazione); se per alcune posizioni lavorative non viene comunicata la data di cessazione e le eventuali successive date di attivazione, la posizione viene considerata sempre attiva, seppur sospesa, e la sua durata sarà la somma delle durate

delle diverse posizioni che si sono susseguite e non sono state indicate.

I casi di singola posizione di lunga durata in luogo di più posizioni, eventualmente intervallate da interruzioni, potrebbero essere corretta attraverso l'integrazione della fonte Comunicazioni Obbligatorie (CO); la sperimentazione condotta su tale fonte⁵ ha evidenziato come l'effetto sugli stock di occupazione sia limitato, soprattutto se si esclude la variazione dovuta alla demografia delle imprese (prospetto B). La sottostima sul numero di posizioni che si ottiene usando Racli non integrato con le CO raggiunge, negli anni considerati, un valore massimo pari allo 0,5%.

PROSPETTO B. DIFFERENZA NEGLI STOCK OCCUPAZIONALI STIMATI DA RACLI INTEGRATO CON LE CO E DA RACLI (SUI DATORI DI LAVORO SEMPRE ATTIVI NEL PERIODO). Anni 2016-2019, valori percentuali.

		RACLI INTEGRATO CON CO - RACLI				
		Anni				
		2016	2017	2018	2019	2016-2019
Stock	al primo Gennaio	0,5	0,5	0,3	0,5	0,3

Oneri totali

Una fonte utilizzata per la validazione delle stime micro a livello di posizione lavorativa degli oneri e del costo del lavoro nel registro RACLI è rappresentata dalle stime dell'indagine Oros dell'Istat, sostanzialmente basate sui dati del sistema DM2013 virtuale dell'INPS (che ha sostituito il precedente il DM10). Si tratta di dichiarazioni ricostruite virtualmente dall'INPS - a livello aziendale e per scopi amministrativi - a partire dai flussi delle dichiarazioni mensili contributive sui singoli lavoratori (UniEmens), per fornire alle imprese estratti contributivi sintetici.

Le stime RACLI e Oros possono essere confrontate anche a livello di impresa, considerando la quota di oneri (comprensiva dell'aliquota a carico lavoratore) di fonte RACLI e quella di fonte Oros per le sole voci previdenziali presenti nel flusso UniEmens: tale confronto rappresenta la validazione dell'interpretazione delle voci e dei codici UniEmens nel sistema integrato dei metadati e anche della loro ricostruzione a livello di impresa, nonostante le due fonti risentano delle differenze dovute al diverso allineamento temporale dei dati e alle quadrature/modifiche che l'Inps effettua a livello aggregato di impresa (non presenti nei micro dati).

PROSPETTO C. STIME DI ALCUNI QUINTILI DELLA DISTRIBUZIONE DELLA DIFFERENZA NELL'ALIQUOTA TOTALE A LIVELLO DI IMPRESA TRA OROS E RACLI. Anni 2016–2020, punti percentuali.

ANNO	OROS-RACLI						
	N	Media	P95	P90	Mediana	P10	P05
2016	16536158	0,30	0,16	0,11	0,01	-0,02	-0,18
2017	16686570	0,07	0,16	0,11	0,01	-0,03	-0,19
2018	16692532	-0,03	0,05	0,03	0	-0,06	-0,17
2019	16652424	-0,01	0,05	0,03	0	-0,05	-0,09
2020	15467602	-0,29	0,07	0,04	0	-0,08	-0,24

Oneri a carico lavoratore

Per la validazione della stima degli oneri a carico lavoratore si confrontano le aliquote di legge e il valore mediano dell'aliquota ottenuto dalla stima. I confronti mostrano come tutte le differenze siano giustificate dalla presenza di eccezioni alla norma (aliquota del settore del Commercio per imprese da 5 a 15 dipendenti – prospetto D) o da valori mediani che sono influenzati dalla presenza di voci non standard

⁵ I risultati di tale sperimentazione sono stati pubblicati in Istat, "Il mercato del lavoro 2020. Una lettura integrata", Rapporto frutto del lavoro congiunto del Gruppo di lavoro tecnico e del Comitato d'Indirizzo dell'Accordo tra Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Istat, Inps, Inail e Anpal.

(ad es. i contributi aggiuntivi che superano la soglia retributiva per i dirigenti e che non rientrano nell'aliquota standard); isolando nella fonte CU le posizioni dei dirigenti in base al superamento dei massimali, i valori mediani si allineano con quelli da normativa.

PROSPETTO D. ALIQUOTE PERCENTUALI A CARICO DEL LAVORATORE DA NORMATIVA E DA FONTE CERTIFICAZIONE UNICA - CU. Anno 2016, valore mediano.

SETTORI	QUALIFICHE	DIMENSIONE IMPRESA	ALIQUOTA DA NORMATIVA	ALIQUOTA STIMATA DA CU
Industria in generale	Apprendisti	fino a 9 dipendenti	5,84	5,84
		oltre 9 e fino a 50 dipendenti	5,84	5,84
		oltre 50 dipendenti	5,84	5,84
	Operai	fino a 15 dipendenti	9,19	9,19
		oltre 15 e fino a 50 dipendenti	9,49	9,49
		oltre 50 dipendenti	9,49	9,49
	Impiegati/quadri	fino a 15 dipendenti	9,19	9,19
		oltre 15 e fino a 50 dipendenti	9,49	9,49
		oltre 50 dipendenti	9,49	9,49
	Viaggiatore/ piazzista	fino a 15 dipendenti	9,19	9,19
		oltre 15 e fino a 50 dipendenti	9,49	9,49
		oltre 50 dipendenti	9,49	9,49
	Dirigenti	fino a 15 dipendenti	9,19	9,63
		oltre 15 dipendenti	9,19	9,49
		Sotto soglia	9,19	9,19
Sopra soglia		9,19	9,76	
Commercio ingrosso e dettaglio	Apprendisti	fino a 9 dipendenti	5,84	5,84
		oltre 9 e fino a 50 dipendenti	5,84	5,84
		oltre 50 dipendenti	6,14	6,14
	Operai	fino a 5 dipendenti	9,19	9,19
		Oltre 5 e fino a 15 dipendenti ⁶	9,34	9,19
		oltre 15 e fino a 50 dipendenti	9,41	9,41
	Impiegati/quadri	oltre 50 dipendenti	9,49	9,49
		fino a 5 dipendenti	9,19	9,19
		Oltre 5 e fino a 15 dipendenti ⁷	9,34	9,32
	Viaggiatore/ piazzista	oltre 15 e fino a 50 dipendenti	9,41	9,41
		oltre 50 dipendenti	9,49	9,49
		oltre 50 dipendenti	9,49	9,49
	Dirigenti	fino a 5 dipendenti	9,19	9,19
		oltre 5 e fino a 15 dipendenti	9,34	9,34
		oltre 15 e fino a 50 dipendenti	9,41	9,41
oltre 50 dipendenti		9,49	9,49	
Dirigenti	fino a 15 dipendenti	9,19	9,73	
	oltre 15 dipendenti	9,19	9,77	
	Sotto soglia	9,19	9,19	
	Sopra soglia	9,19	9,76	

⁶ Per i datori di lavoro con mediamente più di 15 dipendenti e già iscritti al Fondo di solidarietà residuale, l'aliquota dello 0,65% è dovuta dal 1° gennaio 2016. I datori di lavoro da 5 e fino a 15 dipendenti medi, o che comunque non rientravano già nell'ambito di applicazione del Fondo di solidarietà residuale, ai fini del versamento devono attendere l'adozione del decreto interministeriale di disciplina del Fondo di integrazione salariale (messaggio INPS 26 gennaio 2016, n. 306).

⁷ Per i datori di lavoro con mediamente più di 15 dipendenti e già iscritti al Fondo di solidarietà residuale, l'aliquota dello 0,65% è dovuta dal 1° gennaio 2016. I datori di lavoro da 5 e fino a 15 dipendenti medi, o che comunque non rientravano già nell'ambito di applicazione del Fondo di solidarietà residuale, ai fini del versamento devono attendere l'adozione del decreto interministeriale di disciplina del Fondo di integrazione salariale (messaggio INPS 26 gennaio 2016, n. 306).

Ore lavorate

Le ore lavorate stimate nel registro RACLI vengono confrontate, a livello di impresa, con quelle rilevate dal questionario sulle imprese delle indagini congiunturali su Posti Vacanti e Ore Lavorate (VELA) e sulle Grandi Imprese (GI). Le differenze nel numero di ore (ordinarie lavorate al netto delle ore di straordinario) pro capite per impresa (rapporto tra ore e occupati) nelle imprese presenti sia nelle rilevazioni congiunturali sia nel registro RACLI sono molto piccole e anche la variabilità per gruppi dimensionali è molto simile.

PROSPETTO E. ALCUNI INDICATORI SULLA DIFFERENZA DEL NUMERO DI ORE ORDINARIE PRO CAPITE NELLE RILEVAZIONI CONGIUNTURALI E IN RACLI PER LE IMPRESE CON DIFFERENZE OCCUPAZIONALI NELLE DUE FONTI INFERIORI AL 10%. Anno 2019, valori percentuali.

DIMENSIONE AZIENDALE	VELA/GI-RACLI		
	Media	Mediana	Deviazione standard
Fino a 10 dipendenti	0	-1,02	25,22
Oltre i 10 dipendenti	-0,57	-1,41	31,81
Totale	-0,34	-1,26	29,34

Valori anomali

La valutazione della consistenza longitudinale e tra le diverse informazioni presenti nel registro a livello di posizione lavorativa implica l'individuazione dei valori anomali (outliers) con metodologie univariate e multivariate.

Ogni posizione lavorativa può essere così classificata in riferimento a valori anomali (outliers):

- 0: non è mai individuata come outlier (da nessuna metodologia)
- 2: risulta outlier secondo la metodologia IQR8 per la retribuzione annuale sia rispetto a quella mediana dello strato di appartenenza nell'anno sia rispetto a quella percepita dalla stessa posizione nell'anno precedente
- 4: risulta outlier per la combinazione rara delle sue caratteristiche secondo la metodologia di clustering base⁹
- 5: risulta outlier per la combinazione rara delle sue caratteristiche applicando la metodologia di clustering a due passi¹⁰

Alle osservazioni individuate come outliers da più di un metodo viene dedicata maggiore attenzione e accuratezza nella validazione.

⁸ Sono classificate come outliers le osservazioni che superano la soglia della distanza dal primo e dal terzo quartile della distribuzione in termini di Range Inter-Quartile [Q1 -1,5*IQR : Q3+1,5*IQR].

⁹ È definita *outlier* ogni osservazione che appartiene ad un cluster (utilizzando *K-means clustering Algorithm*) con una numerosità inferiore allo 0,1% rispetto alla popolazione di riferimento dello strato.

¹⁰ Tra le osservazioni posizionate sulla superficie esterna dei cluster, le osservazioni con distanza euclidea media dagli altri punti >0,5 sono segnalate come valori anomali.

PROSPETTO G. QUOTA DELLE OSSERVAZIONI PER QUALIFICA CONTRATTUALE E METODOLOGIA DI INDIVIDUAZIONE DEGLI OUTLIERS. Anni 2014, 2016, 2018 e 2019, valori assoluti e percentuali.

QUALIFICA CONTRATTUALE	Outliers	2014		2016		2018		2019	
		N	%	N	%	N	%	N	%
Apprendista	0	594.995	99,0	518.577	97,4	526.161	97,9	614.787	98,7
Impiegato/Dirigente	0	5.917.151	99,8	6.068.925	97,3	6.147.610	97,3	6.389.403	97,3
Operaio	0	9.868.873	99,7	10.237.318	98,1	10.313.667	98,2	11.376.845	98,2
Apprendista	2	0	0,0	8.010	1,5	6.059	1,1	6.229	1,0
Impiegato/Dirigente	2	0	0,0	158.211	2,5	159.392	2,5	165.097	2,5
Operaio	2	0	0,0	179.469	1,7	177.524	1,7	186.490	1,6
Apprendista	4	6.157	1,0	5.685	1,1	4.954	0,9	1.837	0,3
Impiegato/Dirigente	4	9.518	0,2	9.632	0,2	11.135	0,2	9.816	0,2
Operaio	4	34.790	0,4	17.213	0,2	12.909	0,1	18.107	0,2
Apprendista	5	53	0,0	68	0,0	55	0,0	14	0,0
Impiegato/Dirigente	5	30	0,0	23	0,0	92	0,0	40	0,0
Operaio	5	456	0,0	541	0,0	700	0,0	376	0,0

La metodologia univariata IQR individua il maggior numero di outliers tra impiegati e dirigenti (2,6% nel 2019); la quota scende a meno dello 0,2% se si utilizza l'approccio multivariato; la stabilità di questi risultati nei diversi anni rappresenta un importante segnale di consistenza complessiva delle stime a livello di micro.

L'output: principali misure di analisi

L'occupazione, rappresentata dalle posizioni lavorative con almeno un'ora retribuita a carico del datore di lavoro nell'anno, può essere misurata sia in termini di stock sia in termini di flusso (attivazioni e cessazioni mensili).

L'input di lavoro (ore retribuite e lavorate), la retribuzione, i contributi sociali (anche nelle due distinte componenti, quella a carico del datore di lavoro e quella a carico del lavoratore) e il costo del lavoro vengono analizzati utilizzando prevalentemente gli indicatori orari per ora retribuita, calcolati sintetizzando l'informazione sulle singole posizioni lavorative. Tali variabili possono essere analizzate anche in termini di totali, rapporti tra totali e valori annuali.

Copertura e dettaglio territoriale

Le informazioni sono disponibili per l'intero territorio nazionale e vengono rilasciate con un livello di dettaglio massimo provinciale.

Diffusione

I dati sulle retribuzioni lorde orarie sono rilasciati a cadenza annuale sul data warehouse IstatData con un elevato livello di dettaglio informativo e disponibili al seguente link:

https://esploradati.istat.it/databrowser/#/it/dw/categories/IT1,Z0500LAB,1.0/LAB_EMPLWAGE/DCSC_RACLI

Per chiarimenti tecnici e metodologici

Sara Gigante

gigante@istat.it