



# RAPPORTO SUL FUTURO DEL LAVORO

## LE DINAMICHE DEL LAVORO NON STANDARD IN ITALIA

A cura di  
Irene Brunetti



L'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (INAPP) è un ente pubblico di ricerca che si occupa di analisi, monitoraggio e valutazione delle politiche del lavoro, delle politiche dell'istruzione e della formazione, delle politiche sociali e, in generale, di tutte le politiche economiche che hanno effetti sul mercato del lavoro. Nato il 1° dicembre 2016 a seguito della trasformazione dell'Isfol e vigilato dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, l'Ente ha un ruolo strategico – stabilito dal decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150 – nel nuovo sistema di governance delle politiche sociali e del lavoro del Paese. L'Inapp fa parte del Sistema statistico nazionale (SISTAN) e collabora con le istituzioni europee. Da gennaio 2018 è Organismo intermedio del PON Sistemi di Politiche Attive per l'Occupazione (SPA0) del Fondo sociale europeo, delegato dall'Autorità di Gestione all'attuazione di specifiche azioni ed è Agenzia nazionale del programma comunitario Erasmus+ per l'ambito istruzione e formazione professionale. È l'Ente nazionale all'interno del consorzio europeo ERIC-ESS che conduce l'indagine European Social Survey.

Presidente: *Sebastiano Fadda*

Direttore generale: *Santo Darko Grillo*

Riferimenti

Corso d'Italia, 33

00198 Roma

Tel. +39 06854471

[www.inapp.org](http://www.inapp.org)



Dipartimento  
del Tesoro



**INAPP**  
PUBLIC POLICY INNOVATION



**Fondazione  
Giacomo Brodolini**

# RAPPORTO SUL FUTURO DEL LAVORO

## LE DINAMICHE DEL LAVORO NON STANDARD IN ITALIA

*A cura di*  
Irene Brunetti



Il presente rapporto ha ricevuto finanziamenti nell'ambito della *call for proposals* su Innovazione Sociale e Riforme Nazionali - EaSI PROGRESS AXIS - VP/2018/003 promosso dalla Direzione Generale "Occupazione, Affari Sociali e Inclusione" della Commissione Europea.

**Autori**

*Irene Brunetti*: Capitoli 1, 2, 3 e 5

*Valeria Cirillo*: Capitoli 4 e 5

*Valentina Ferri*: Capitolo 1

*Dario Guarascio*: Capitolo 4

*Andrea Ricci*: Capitolo 3

*Sergio Scicchitano*: Capitoli 3, 4 e 5

Responsabile della ricerca: *Irene Brunetti*

Progetto di ricerca: Modernizing Social Protection Systems in Italy (MOSPI)

Le opinioni espresse in questo rapporto riflettono solo il punto di vista degli autori. La Commissione Europea non è responsabile dell'uso che può essere fatto delle informazioni in esso contenute.

Rapporto concluso nel mese di ottobre 2019

Edizione originale:

*Background report on future of work scenario. The dynamics of non-standard work in Italy*

Alcuni diritti riservati [2020] [INAPP].

Quest'opera è rilasciata sotto i termini della licenza Creative Commons Attribuzione – Non Commerciale – Condividi allo stesso modo 4.0 Italia License.

(<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>)



# Indice

|   |           |
|---|-----------|
| <b>1. Introduzione</b>  | <b>7</b>  |
| 1.1 Il futuro del lavoro  | 7         |
| 1.2 Nuove tecnologie e mercato del lavoro   | 9         |
| 1.3 Invecchiamento e mercato del lavoro   | 11        |
| <b>2. Il lavoro non standard</b>  | <b>15</b> |
| 2.1 Il lavoro non standard “convenzionale”  | 16        |
| 2.2 Il “nuovo” lavoro atipico   | 18        |
| 2.3 Il lavoro autonomo “convenzionale”  | 22        |
| 2.4 Le implicazioni e i principali rischi del lavoro non standard                 | 23        |
| <b>3. Caratteristiche e tendenze del lavoro non standard in Italia</b>            | <b>25</b> |
| 3.1 I contratti a tempo determinato   | 26        |
| 3.2 Il lavoro a tempo parziale  | 29        |
| 3.3 Il lavoro autonomo  | 31        |
| 3.4 Il lavoro parasubordinato   | 34        |
| 3.5 Assunzioni e trasformazioni contrattuali                                      | 36        |
| 3.6 Contratti occasionali e voucher   | 39        |
| 3.7 Un’analisi di regressione per i lavoratori non-standard                       | 41        |
| <b>4. I lavoratori delle piattaforme in Italia</b>                                | <b>45</b> |
| 4.1 I lavoratori delle piattaforme intesi come lavoratori non standard            | 47        |
| 4.2 Prime evidenze empiriche dai dati Inapp PLUS                                  | 51        |
| 4.3 Caratteristiche socio-occupazionali dei lavoratori delle piattaforme digitali | 61        |
| 4.4 I lavoratori delle piattaforme e i contributi pensionistici                   | 63        |
| <b>5. Conclusioni</b>   | <b>67</b> |
| <b>Bibliografia</b>   | <b>71</b> |



# 1. Introduzione

## 1.1 Il futuro del lavoro

Il contesto in cui il lavoro è distribuito, organizzato ed eseguito è profondamente cambiato. Il futuro del lavoro dipende oggi da diversi fattori tra cui la competitività di lungo periodo, la globalizzazione, la digitalizzazione, e lo sviluppo demografico. Tali fattori possono creare nuove opportunità di lavoro, migliorare la qualità dei posti di lavoro esistenti, e favorire l'occupabilità dei soggetti più svantaggiati.

Nonostante la regolamentazione del mercato del lavoro e i sistemi di protezione sociali siano concepiti in base a un rapporto tra datore di lavoro e lavoratore disciplinato dal “contratto di lavoro standard”, ovvero un contratto di lavoro dipendente, a tempo pieno e a tempo indeterminato che fornisce maggiore stabilità ai lavoratori e ne migliora il tenore di vita, stiamo assistendo a un calo del numero di lavoratori assunti con questo tipo di contratto. In molti Paesi europei si è infatti diffusa una nuova tipologia di contratti, definita “non standard”, diversa da quella tradizionale. Il lavoro non standard (NSW), o lavoro atipico, comprende il lavoro a tempo determinato, occasionale, o il lavoro effettuato tramite piattaforme digitali. Esso implica una serie di vantaggi primo fra tutti la flessibilità (sia in termini di tempo che di luogo di lavoro) per i lavoratori nello svolgimento delle mansioni che meglio si adattano alle proprie capacità e preferenze. Le scelte di vita e la necessità di conciliare la vita professionale con quella privata possono infatti rendere un lavoro non standard appetibile per i lavoratori, che possono così organizzare meglio il lavoro retribuito rispetto al lavoro domestico o all'istruzione. Il lavoro non standard costituisce per i datori di lavoro un modo per ottimizzare la ricerca di personale, così che quest'ultimo abbia le giuste competenze, e per avviare collaborazioni riducendo i costi (Commissione Europea, 2016).

Possano, tuttavia, emergere aspetti negativi relativi alla qualità del lavoro e al potenziale impatto che un uso eccessivo e/o improprio di tali contratti può avere sulla produttività del lavoro, sull'uguaglianza, sulla crescita economica, sulla concorrenza leale tra le imprese e riguardo alla sostenibilità dei sistemi di protezione sociale. L'aumento del NSW può rappresentare un ulteriore problema poiché comporta un elevato livello di insicurezza per i lavoratori. In alcuni casi viene dimostrato che i lavoratori riscontrano difficoltà a

esercitare sul posto di lavoro i propri diritti fondamentali, ad accedere alla formazione *on-the-job* o ai sistemi di protezione sociale. L'uso del lavoro atipico può avere ripercussioni negative anche per i datori di lavoro a causa della minor produttività derivante dall'uso del lavoro temporaneo e/o occasionale, o dalla sottostima delle esigenze manageriali che questo tipo di lavoro comporta con conseguenti elevati tassi di turnover del personale. Queste ripercussioni negative possono causare sotto-investimenti nell'innovazione, un rallentamento della crescita della produttività, rischi per la sostenibilità dei sistemi di sicurezza sociale, una maggiore volatilità dei mercati del lavoro e risultati economici insoddisfacenti (ILO, 2016). Infine, ciò che può essere auspicabile e vantaggioso per il lavoratore o l'impresa nel breve periodo, può invece essere sfavorevole a livello di collettività nel lungo termine, il che giustifica l'esigenza di avere risposte di natura politica. La crescita del NSW richiede nuove forme di regolamentazione, sia per affrontare le questioni precedentemente discusse, sia per garantire che la futura evoluzione del NSW si sviluppi in modo sostenibile, per i lavoratori e per i datori di lavoro.

La letteratura sul lavoro atipico è molto ricca, soprattutto grazie a studi recenti che suggeriscono che comprendere le implicazioni di questo nuovo tipo di lavoro è una questione rilevante nei Paesi europei (cfr., ad esempio, Emmenegger et al., 2012; Eichhorst e Marx, 2015; Oesch, 2015; OECD, 2015). In particolare, l'accessibilità ai sistemi di protezione sociale è un elemento fondamentale da tenere in considerazione in quanto il lavoro atipico è, di solito, legato a livelli inadeguati di sostegno e prestazioni sociali. Prima però di analizzare le caratteristiche dei contratti non standard e di capire quali sono i potenziali rischi derivanti dal loro utilizzo, è importante identificare i fattori che hanno portato alla loro diffusione.

L'utilizzo diffuso del NSW può essere considerato come il risultato delle innovazioni tecnologiche che hanno agevolato l'interconnessione tra le imprese, delle riforme istituzionali, dell'integrazione economica globale, del passaggio dal settore manifatturiero a quello dei servizi e dei cambiamenti sociali, tra cui i cambiamenti demografici. In un certo senso, l'uso di queste forme di lavoro è la risposta a un mercato del lavoro molto volatile e in continua evoluzione.

Il presente rapporto si prefigge lo scopo di approfondire la conoscenza del lavoro atipico e di fornire una panoramica obiettiva delle caratteristiche e dei trends del lavoro atipico in Italia. In particolare, nei prossimi due paragrafi affronteremo gli effetti che le nuove tecnologie e i cambiamenti demografici hanno avuto sul mercato del lavoro. Il Capitolo 2 spiega cosa si intende per lavoro atipico, evidenziandone le caratteristiche, i trends a livello europeo e i rischi a essi associati in materia di protezione sociale. Verrà fornita una definizione delle diverse forme di lavoro atipico, in termini sia legislativi che pratici. Il Capitolo 3 fornisce una panoramica dell'incidenza e dell'andamento delle diverse forme di lavoro atipico in Italia. Il Capitolo 4 è incentrato sul lavoro delle piattaforme digitali e delinea le caratteristiche principali che accomunano gli individui che offrono i propri servizi mediante il loro utilizzo in Italia. Il Capitolo 5 è dedicato alle conclusioni finali.

## 1.2 Nuove tecnologie e mercato del lavoro

Grazie alle nuove tecnologie si possono oggi raggiungere obiettivi o fare cose considerate impossibili in passato. Le crescenti interazioni tra un numero sempre maggiore di persone, rese possibili proprio grazie alle nuove tecnologie, hanno portato a quello che viene comunemente considerato progresso. Il fatto che le nuove tecnologie offrano un potenziale progresso, tuttavia, non significa necessariamente che sarà quello il risultato finale (Eichhorst et al., 2018).

I cambiamenti tecnologici hanno un impatto sul mercato del lavoro sia sull'offerta che sulla domanda di lavoro, ad esempio, riducendo o aumentando alcuni tipi di lavoro (Autor, 2015). Secondo un recente rapporto del World Economic Forum (WEF, 2018), circa il 50% delle imprese prevede che, sulla base del profilo professionale degli dipendenti attuali, l'automazione porterà a una riduzione del personale a tempo pieno entro il 2022. Tuttavia, il 38% delle aziende prevede di ampliare il proprio personale inserendo figure che migliorino la produttività, e più di un quarto si aspetta che l'automazione porti alla creazione di nuovi ruoli nella propria azienda. Allo stesso tempo però, il rapporto del WEF (2018) mostra che le imprese hanno intenzione di coinvolgere i lavoratori in modo più flessibile e che sono portate a decentrare le operazioni produttive. Secondo Graetz e Michaels (2018) dal 1993 al 2007 la densità media dei robot è aumentata di oltre il 150% in 17 Paesi industriali. Il *Boston Consulting Group* (2017) riferisce inoltre, che il numero di robot industriali potrebbe aumentare da 1,75 milioni a 6 milioni entro il 2025.

Questi incrementi significativi dell'automazione hanno portato a un ampio dibattito, pubblico e politico, sul futuro del lavoro e in particolare sulla possibilità che la domanda di manodopera umana possa diminuire in modo permanente dando luogo a un "futuro senza lavoro" caratterizzato da intelligenza artificiale e robotica.

La letteratura mostra alcuni risultati preoccupanti. In primo luogo, il cambiamento tecnologico non ha lo stesso impatto su tutte le competenze, ma tende a favorire alcune competenze specifiche e a renderne altre superflue. Questa evidenza è legata alla teoria nota come "*skill-biased technological change*". La rapida diffusione delle Information and Communications Technology (di seguito ICT) nelle imprese è compatibile con l'aumento della domanda (relativa) di competenze a causa della complementarità tra ICT e abilità. Dachs (2018) mostra che il numero di posti di lavoro e di occupazioni che richiedono solo competenze di basso livello è costantemente diminuito. Ciononostante, egli sottolinea che è difficile stabilire se tale fenomeno sia dovuto esclusivamente all'introduzione di nuove tecnologie o piuttosto alla globalizzazione.

Tuttavia, le competenze costituiscono una categoria ancora troppo vasta per essere in grado di cogliere tutti gli aspetti degli sviluppi sul mercato del lavoro. Autor (2013) e altri suggeriscono infatti di guardare alle mansioni piuttosto che alle competenze. Hanno osservato che le nuove tecnologie tendono sempre più spesso a sostituire le attività cosiddette routinarie. Tale fenomeno è denominato "*routine-biased technological change*". Acemoglu e

Autor (2011) mostrano che la domanda di lavoro che prevede mansioni di tipo routinario è notevolmente diminuita portando alla riduzione della domanda di lavoratori con livelli di specializzazione media e allo stesso tempo all'aumento della domanda di lavoratori con alta e bassa specializzazione. Questo fenomeno è noto come polarizzazione del lavoro. Nonostante in Europa l'evidenza della polarizzazione del lavoro sia più debole che negli Stati Uniti, si sta assistendo a una crescita della quota delle occupazioni delle professioni che prevedono mansioni cognitive, e parallelamente, un elevato salario (ad esempio, manager e professionisti), a una crescita più modesta, ma ancora positiva, della quota di occupazioni delle professioni a basso salario (ad esempio, assistenti alle vendite e assistenti sanitari), e a una diminuzione della quota delle occupazioni che comportano lo svolgimento di mansioni routinarie e che si posizionano nella parte centrale della distribuzione dei salari (ad esempio, posti di lavoro impiegatizio e molti posti di lavoro del settore manifatturiero). L'uso delle ICT sembra quindi portare a rimpiazzare i posti di lavoro routinari e di media specializzazione, ma, poiché le nuove tecnologie sono complementari ai lavori che prevedono sia mansioni cognitive e meno routinarie che ai lavori manuali poco qualificati, le imprese possono essere indotte ad assumere, da un lato, più lavoratori laureati e, dall'altro, lavoratori che svolgono mansioni non routinarie che richiedono l'interazione con altri soggetti. In un recente studio, Peralta-Alva e Roitman (2018) sottolineano che le macchine possono svolgere una gamma crescente di attività che in passato erano svolte dall'uomo e che la diffusione delle ICT può portare a sviluppi nell'innovazione sia dei beni capitali che di processi produttivi all'avanguardia e sempre più economici. La riduzione dei prezzi dei beni strumentali ha, infatti, incentivato le imprese a impiegare le macchine per le mansioni routinarie, contribuendo così al calo della quota salari lungo la distribuzione funzionale del reddito e alla polarizzazione del lavoro (Fondo Monetario Internazionale, 2017). Infine, l'uso crescente delle nuove tecnologie può avere implicazioni rilevanti sull'organizzazione interna dell'azienda.

Stando alla letteratura economica stiamo assistendo a cambiamenti nei rapporti di autorità, al decentramento dell'autorità decisionale, al cambiamento nelle mansioni assegnate ai lavoratori e a variazioni nei sistemi di retribuzione (Bresnahan et al., 1999). Sarà inoltre possibile svolgere un numero sempre maggiore di attività individuali su internet. Studi empirici dimostrano che la quota dei compiti svolti al di fuori dell'azienda e il numero di lavoratori autonomi che lavorano per progetti e clienti diversi (lavoratori delle piattaforme digitali) sono destinati ad aumentare. Pertanto, le imprese passeranno gradualmente a strutture organizzative più orientate al progetto invece che a gerarchie fisse. Un'economia delle piattaforme può quindi portare a una maggiore autodeterminazione, ma anche a una maggiore insicurezza dei lavoratori e a periodi di disoccupazione involontaria. Inoltre, secondo quanto approfondito nei successivi capitoli, i lavoratori autonomi spesso non godono di una tutela giuridica e delle varie prestazioni sociali cui hanno invece diritto i lavoratori dipendenti con contratti a tempo indeterminato.

### 1.3 Invecchiamento e mercato del lavoro

I cambiamenti tecnologici dominano il dibattito pubblico sul futuro del lavoro, ma in molti Paesi anche le trasformazioni demografiche stanno generando molto interesse. Infatti, se da un lato l'invecchiamento della popolazione riflette il miglioramento delle condizioni generali di salute e la conseguente longevità, dall'altro la transizione verso una popolazione molto più anziana rappresenta una sfida in termini di responsabilità assistenziali. In assenza di aumenti della produttività, si assisterà a un rallentamento della crescita a causa della contrazione dei risparmi (gli anziani tendono infatti a risparmiare meno) e a un probabile aumento della pressione sulle finanze pubbliche dovuto all'aumento della domanda di pensioni e di assistenza sanitaria (Mazzola et al., 2015). Il crescente invecchiamento della popolazione è inoltre un'importante fonte di rigidità del mercato del lavoro che, in condizioni di crescente concorrenza e globalizzazione, può comportare problemi in termini di adattamento del sistema ai rapidi cambiamenti economici (Serban, 2012).

Se guardiamo alla distribuzione della popolazione italiana in età lavorativa nel 2019, le statistiche fornite dalla Istituto Nazionale di Statistica (di seguito Istat) indicano che gli individui tra 40-64 anni di età rappresentano il 37,2% della popolazione, mentre la fascia compresa tra i 15-39 anni rappresenta il 26,8%. Nel 2009, la fascia di 15-39 anni rappresentava il 31% e il gruppo di 40-64 anni il 34,6%. L'aumento che si è avuto per la seconda fascia d'età, a discapito della prima, conferma il marcato processo di invecchiamento anche della popolazione in età lavorativa e, malgrado l'aumento della migrazione internazionale che si è avuta negli ultimi anni, la popolazione straniera non è riuscita a compensare tale fenomeno.

A conferma di quanto discusso sopra, la Tabella 1.1 riporta il tasso di attività della popolazione italiana di età compresa tra i 55 e i 64 anni. Si evidenzia che dal 2008 al 2018 il tasso di attività di questa fascia di età è aumentato di circa 22 punti percentuali (pp) e l'incremento maggiore si è registrato nel Nord Est (25,5 pp), mentre il più lieve nel Sud Italia (14 pp).

**Tabella 1.1 Tassi di attività, 55-64 anni per l'Italia**

| Area       | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Italia     | 35,4 | 36,9 | 37,9 | 39,3 | 42,5 | 45,3 | 48,9 | 51,1 | 53,4 | 55,4 | 57,0 |
| Nord Ovest | 32,8 | 35,8 | 36,4 | 38,6 | 42,2 | 46,5 | 49,7 | 52,0 | 55,0 | 57,2 | 59,1 |
| Nord Est   | 35,3 | 36,9 | 38,1 | 40,4 | 45,3 | 47,5 | 51,4 | 53,3 | 55,6 | 58,1 | 60,8 |
| Centro     | 39,4 | 40,2 | 41,6 | 42,5 | 46,2 | 49,5 | 54,8 | 57,5 | 59,1 | 61,2 | 62,6 |
| Sud        | 35,2 | 35,8 | 36,7 | 37,5 | 39,2 | 40,6 | 43,5 | 45,4 | 47,6 | 49,2 | 49,9 |

Fonte: Elaborazione degli Autori su dati Istat

I dati sul tasso di occupazione della fascia 55-64 anni, come riportato nella Tabella 1.2, confermano il ruolo sempre più significativo che gli anziani svolgono nel mercato del lavoro. Il tasso di occupazione risulta in forte aumento (+19 pp), anche alla luce del forte calo sopportato soprattutto dalle fasce dei più giovani. A livello geografico, la Tabella 1.2 mostra che esistono notevoli differenze tra le diverse aree territoriali: il Nord Ovest sperimenta un incremento di circa 25 pp contro i 12 punti registrati nel Sud.

**Tabella 1.2 Tassi di occupazione, 55-64 anni per l'Italia**

| Area       | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Italia     | 34,3 | 35,6 | 36,5 | 37,8 | 40,3 | 42,7 | 46,2 | 48,2 | 50,3 | 52,2 | 53,7 |
| Nord Ovest | 31,9 | 34,6 | 35,2 | 37,1 | 40,3 | 44,4 | 47,4 | 49,5 | 52,2 | 54,5 | 56,5 |
| Nord Est   | 34,6 | 36,0 | 36,9 | 39,4 | 43,6 | 45,4 | 49,4 | 51,1 | 53,4 | 55,8 | 58,4 |
| Centro     | 38,4 | 39,1 | 40,4 | 41,1 | 44,0 | 46,9 | 52,3 | 54,7 | 56,0 | 57,6 | 59,2 |
| Sud        | 33,7 | 34,2 | 35,1 | 35,6 | 36,3 | 37,3 | 40,1 | 41,9 | 43,9 | 45,3 | 45,7 |

Fonte: Elaborazione degli Autori su dati Istat

L'aumento della quota di lavoratori anziani è dovuto non solo all'aumento degli anziani, ma anche all'innalzamento dell'età pensionabile voluto dalle ultime riforme pensionistiche. Le proiezioni europee per il tasso medio di partecipazione degli uomini tra i 55 e i 64 anni mostrano un aumento di circa 12,2 punti percentuali, mentre per le donne tale dato è di circa 16,2 punti percentuali. Nel 2070, il tasso di partecipazione maschile in Italia dovrebbe aumentare di circa 14 punti percentuali, mentre per le donne di 26 punti percentuali (Commissione Europea, 2018).

La letteratura sull'invecchiamento della popolazione ha individuato una serie di potenziali conseguenze sul mercato del lavoro. La demografia può influire sulla composizione della forza lavoro sia per quanto riguarda gli impieghi a tempo indeterminato che quelli a tempo determinato. Bovini e Viviano (2018) sottolineano che le posizioni a tempo determinato sono particolarmente frequenti tra i giovani mentre si registra un forte calo per gli individui con più di 30 anni. Per quanto riguarda gli effetti sulla produttività del lavoro, Aiyar et al. (2016) associano l'aumento di 1 punto percentuale della forza lavoro nella fascia di età di 55-64 anni a una diminuzione della produttività totale di circa 5 punti percentuali. Essi sostengono che i Paesi più negativamente colpiti sono Spagna, Italia, Portogallo, Grecia e Irlanda, dove infatti è previsto un rapido invecchiamento della forza lavoro. Maestas et al. (2016), utilizzando i dati per gli Stati Uniti, mostrano che un aumento della quota di lavoratori con un'età maggiore di 60 anni rallenta la crescita della produttività. Al contrario, i risultati di Feyrer (2007) e di Acemoglu e Restrepo (2017) suggeriscono che l'invecchiamento della popolazione abbia effetti

positivi sulla produttività e sulla crescita economica. Acemoglu e Restrepo (2017), infatti, osservano che, in quei Paesi dove il rapido invecchiamento della popolazione è più pronunciato, l'adozione di nuove tecnologie sia il meccanismo che neutralizza i potenziali effetti negativi sulla crescita economica dovuti all'innalzamento dell'età della popolazione. Il cambiamento tecnologico può quindi spiegare la mancanza di una relazione negativa tra invecchiamento della popolazione e crescita economica generando effetti positivi. A differenza di Acemoglu e Restrepo (2017), Daveri e Maliranta (2007) mostrano, invece, che l'uso delle ICT porta a una forte crescita della produttività soprattutto per i giovani lavoratori. Lallemand e Rycx (2009) analizzando l'impatto dell'età della forza lavoro sulla produttività delle grandi imprese belghe dimostrano che la possibilità di adattarsi a nuove forme di organizzazione del lavoro diminuisce con l'età. Per questo motivo, sono le imprese ad alta intensità di ICT a risentire maggiormente dell'aumento del numero di lavoratori anziani.

L'impatto dell'invecchiamento sulla produttività può inoltre variare a seconda della professione presa in esame. La tassonomia di Veen distingue l'esposizione ai rischi legati all'invecchiamento della forza lavoro in base a tre diversi gruppi: il primo gruppo rappresenta i lavori e le professioni in cui la produttività aumenta (in media) con l'aumentare dell'età; il secondo è il gruppo in cui l'età non incide sulle professioni; il terzo è quello in cui la produttività diminuisce con l'età. Gli ingegneri elettronici o i bancari sono esempi di professioni appartenenti al secondo gruppo. L'aumento della produttività è invece direttamente proporzionale all'aumento dell'età nel caso di medici, avvocati o di altri liberi professionisti. (Veen, 2008). Aubert e Crépon (2006) analizzano l'effetto delle fasce d'età sulla produttività del settore manifatturiero, commerciale e dei servizi francese. Per il primo settore, non vi è una differenza statistica significativa tra la fascia di età di 35-39 anni e i lavoratori anziani, mentre, nel settore commerciale, i lavoratori di 40-59 anni sono più produttivi. Per quanto riguarda i servizi, i lavoratori di età compresa tra i 45-54 anni risultano essere più produttivi degli altri lavoratori. Infine, Göbel e Zwick (2012), utilizzando dati tedeschi di tipo *employer-employee* e tenendo conto delle diverse caratteristiche dei dipendenti, non riscontrano differenze significative per la relazione tra produttività ed età nei vari settori.

Data l'incidenza crescente dell'invecchiamento della popolazione, è necessario offrire soluzioni volte, da un lato, ad aumentare le nascite, dall'altro a rafforzare il capitale umano dei soggetti più anziani. La limitata crescita demografica e l'invecchiamento della popolazione inducono quindi a dedicare una maggiore attenzione al processo di accumulazione di capitale umano favorendo la formazione continua dei lavoratori che, a sua volta, determinerà un aumento della produttività del lavoro. Il capitale umano è infatti una delle leve per lo sviluppo futuro della società. Serban (2012) sostiene che la globalizzazione e la crescente concorrenza internazionale riducano la domanda di lavoratori poco qualificati e aumentino la domanda di lavoratori altamente qualificati e flessibili. Le persone che spesso lavorano all'interno di team multidisciplinari hanno

bisogno di sempre maggiori conoscenze, competenze. Dixon (2003) sostiene che per adattare il mercato del lavoro, e i lavoratori, ai cambiamenti futuri è necessario mantenere l'occupabilità dei lavoratori più anziani aggiornando le loro competenze. Ilmakunnas et al. (2010) sottolineano che la produttività individuale si deteriora se non si effettuano investimenti per la valorizzazione del capitale umano. Questo impatto negativo potrebbe derivare dalle peggiori prestazioni lavorative degli individui, prestazioni che diminuiscono nella seconda metà della vita lavorativa a causa del deterioramento delle capacità cognitive, del peggioramento dello stato di salute e della mancanza di motivazione. Inoltre, i lavoratori più anziani potrebbero riscontrare delle difficoltà qualora le esigenze di lavoro cambiassero nel tempo anche se alcune ricerche mostrano che la formazione dei lavoratori anziani non sia così efficace nell'aumentare la loro produttività relativa (cfr., ad esempio, Göbel e Zwick, 2009). Stamov-Roßnagel e Hertel (2010) sottolineano che l'attenzione prestata a quelle mansioni che comportano l'acquisizione di nuove competenze, conoscenze e opportunità tende a diminuire con l'età. Gli autori spiegano, infatti, che i lavoratori più anziani si concentrano sul mantenimento dei rendimenti ottenuti dagli investimenti effettuati durante i primi anni della carriera lavorativa e sulla prevenzione delle perdite.

In conclusione, una popolazione più anziana esercita una pressione supplementare sul sistema economico e sui sistemi di sicurezza sociale, che si aggiunge alla pressione dovuta alla disoccupazione, alla presenza di soggetti svantaggiati ecc. Se i giovani riescono facilmente ad adattarsi alle mutevoli condizioni economiche, essendo disposti a riqualificarsi e a cambiare professione e lavoro, non si può dire lo stesso per i lavoratori più anziani. Queste evidenze suggeriscono, quindi, la necessità di un'analisi dettagliata che approfondisca meticolosamente la relazione tra i cambiamenti demografici, la produttività del lavoro e la crescita economica, nonché i canali che rendono possibile tale relazione.

## 2. Il lavoro non standard

La regolamentazione del mercato del lavoro è sempre stata orientata verso un particolare tipo di lavoro: continuo, a tempo pieno e legato a un rapporto diretto e subordinato tra un dipendente e il suo datore di lavoro. Si tratta del cosiddetto rapporto di lavoro “standard” o “tipico” (Reyneri, 2011). Questo tipo di contratto di lavoro comporta solitamente benefici significativi per i lavoratori, come la copertura sanitaria, i contributi per il sistema pensionistico, i programmi di formazione e la stabilità del posto di lavoro. Anche i datori di lavoro ottengono alcuni vantaggi da questo tipo di rapporto di lavoro: una forza lavoro stabile per la propria azienda che consente di valorizzare i talenti e le competenze dei lavoratori e permette di gestire le diverse mansioni che i dipendenti devono svolgere nel processo di produzione. Tuttavia, negli ultimi decenni, sia nei Paesi industrializzati che in quelli in via di sviluppo, si è assistito a uno spostamento dal lavoro standard a una forma di lavoro più flessibile, comunemente chiamata “lavoro atipico” (ILO, 2016). In realtà, gli accordi di lavoro atipici non sono nuovi. In effetti, la storia è piena di esempi di modalità di lavoro che non si adattavano al modello standard e di mercati del lavoro flessibili in cui il lavoro è instabile e temporaneo (cfr.: Morse, 1969; Peck, 1996; Summers, 1997).

Dato il suo forte legame con le situazioni di lavoro precario, l’interesse per questo tipo di lavoro è in crescita (Eichhorst e Marx, 2015; Kretsos e Livanos, 2016). Quest’ultimo si riferisce infatti a lavori con bassi livelli salariali, poca sicurezza del posto di lavoro, pessime condizioni di lavoro, accesso limitato alla formazione e diritti previdenziali limitati (Kalleberg, 2009; McKay et al., 2012; Keune, 2015). Il lavoro precario può quindi essere definito come l’intersezione di tre caratteristiche: lavoratori vulnerabili che hanno un lavoro precario e pochi diritti al sostegno al reddito. Pertanto, la diffusione di rapporti di lavoro atipici è diventata una questione politica rilevante in tutti i Paesi europei e pone nuove sfide per il mercato del lavoro e per la politica sociale. Nonostante il crescente interesse per il lavoro atipico, nella letteratura economica e sociologica non esiste una definizione ufficiale; ma tutti i rapporti di lavoro che differiscono dal lavoro standard sono considerati parte di questa categoria. In particolare, è possibile individuare tre tipologie principali di contratti di lavoro atipico: i) forme “convenzionali” di lavoro subordinato e bilaterale; ii) forme di lavoro atipico “nuove”;

e iii) forme di lavoro autonomo “convenzionali”. I contratti a tempo determinato e part-time (verticali e orizzontali) appartengono principalmente alla prima categoria. Il secondo gruppo è il più ampio in quanto copre un’ampia “zona grigia” fatta di sempre nuove e mutevoli forme di rapporti di lavoro. Appartengono a questo gruppo forme di lavoro subordinato e forme che vanno dal lavoro interinale, a “forme contrattuali molto atipiche” come i lavoratori senza contratto di lavoro (lavoratori occasionali; contratti “a zero ore”), o con un contratto a tempo determinato ma con una durata inferiore a 6 mesi (Broughton et al., 2010). Fanno inoltre parte di questo gruppo anche accordi contrattuali come il lavoro *ICT-based*, o il *crowd work*, il lavoro ripartito, il *collaborative work*, il lavoro parasubordinato e il falso lavoro autonomo in cui la distinzione tra rapporti subordinati e indipendenti è confusa (Eurofound, 2015). L’ultima categoria di contratti di lavoro, infine, riguarda il lavoro autonomo convenzionale che si riferisce ai lavoratori indipendenti che di solito hanno più di un cliente e che possono eventualmente avere lavoratori dipendenti. L’obiettivo del presente capitolo è esaminare le principali tipologie di lavoro atipico, evidenziandone le caratteristiche, i trend a livello europeo e i rischi a esse associati in materia di protezione sociale.

## 2.1 Il lavoro non standard “convenzionale”

### 2.1.1 Lavoro a tempo determinato

Il lavoro a tempo determinato è un contratto di lavoro che comporta l’assunzione di lavoratori per un periodo di tempo limitato e definito. I contratti, siano essi scritti o orali, hanno quindi un termine predefinito. Sono considerati atipici a causa della non continuità del rapporto di lavoro. Il lavoro a tempo determinato rappresenta una forma significativa di lavoro atipico, non solo per la sua rilevanza a livello numerico, ma anche perché la normativa che lo disciplina è spesso utilizzata a livello nazionale come riferimento per altre forme di lavoro atipico. In effetti, nella maggior parte dei Paesi, vi sono delle disposizioni giuridiche specifiche che disciplinano i contratti a tempo determinato in termini di durata massima del contratto, numero di rinnovi e motivi validi per il ricorso. Tuttavia, possono anche essere disciplinati da contratti collettivi a livello aziendale, settoriale o nazionale, come avviene ad esempio nei Paesi nordici (ILO, 2016). Per quanto riguarda l’Italia, le norme che disciplinano i contratti a tempo determinato sono cambiate significativamente, per la prima volta, con l’approvazione del decreto 368/2001, al fine di creare una disciplina comune per i contratti a tempo determinato in tutta Europa. La principale novità introdotta da questa normativa è l’assenza di un elenco di situazioni in cui un contratto a tempo determinato può essere utilizzato: qualsiasi motivo tecnico, produttivo o organizzativo è considerato ammissibile e può essere prorogato fino a 36 mesi. Pertanto, la gamma di situazioni in cui un contratto a

tempo determinato può essere utilizzato è stata notevolmente ampliata (Tealdi, 2011). Dall'agosto 2018, con il decreto legge 87/2018, sono state invece introdotte maggiori limitazioni a questo tipo di contratti. Due sono le modifiche principali: i) la riduzione della durata massima (durata massima di 12 mesi che può essere estesa solo fino a 24 mesi); e ii) l'introduzione di un motivo per cui si opta per un contratto a tempo determinato. Da una prospettiva europea, un'analisi accurata, dettagliata e comparabile a livello nazionale sull'incidenza e sulle tendenze dell'occupazione a tempo determinato è difficile, soprattutto a causa delle diverse definizioni statistiche utilizzate nelle indagini nazionali. Tuttavia, una recente relazione pubblicata dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (2016) mostra che la quota di lavoratori con contratti a tempo determinato è aumentata in media dal 9% circa, registrato nel 1987, al 14% nel 2014. L'unica area in cui l'occupazione a tempo determinato è rimasta relativamente stabile è stata l'Europa del Nord, ma anche in questo caso, esistono delle eccezioni come l'Irlanda dove, tra il 2003 e il 2014, l'aumento del lavoro temporaneo è quasi raddoppiato. A Cipro, in Croazia, in Italia e nei Paesi Bassi, negli ultimi decenni, si sono registrati aumenti significativi. In Spagna, la crescita a metà degli anni '80 è stata notevole poiché la quota di lavoratori a tempo determinato è sempre cresciuta dal 1987 al 1995.

Dopo il 2005 il dato ha iniziato invece a diminuire, ma la Spagna rimane comunque il paese con il tasso di lavoratori a tempo determinato più alto dell'Europa meridionale. Tra i Paesi dell'Europa orientale, la Polonia rappresenta un esempio lampante di occupazione temporanea in costante crescita. Un altro rapporto fornito dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (2015), sottolinea che, nel complesso, i contratti a tempo determinato sono più diffusi tra le donne, tra i lavoratori con un basso livello di istruzione e i lavoratori con occupazioni elementari. Tuttavia, la maggiore divergenza in Europa riguarda l'età: l'incidenza dei contratti a tempo determinato tra i giovani è stata infatti quattro volte superiore a quella dei lavoratori che si trovano nella prima fascia d'età (ILO, 2015). Per quanto riguarda le cause dell'espansione dei contratti a tempo determinato registratisi in Europa, in parte, essa è dovuta anche alle riforme politiche volte ad aumentare la flessibilità del mercato del lavoro. Si tratta di riforme "parziali" o "marginali" che hanno lasciato sostanzialmente inalterata la tutela dei lavoratori con contratti a tempo indeterminato e hanno indotto le imprese a ricorrere sempre più spesso a lavoratori con contratti a tempo determinato generando così negli ultimi decenni mercati del lavoro caratterizzati dalla coesistenza di due gruppi di lavoratori (si parla di mercato duale) (Berton et al., 2015).

### 2.1.2 Il lavoro a tempo parziale

Il lavoro a tempo parziale, che insieme ai contratti a tempo determinato appartiene al gruppo del lavoro atipico "convenzionale", può essere a tempo indeterminato o determinato. Questo tipo di lavoro si caratterizza essenzialmente per la durata dell'orario di lavoro piuttosto che per la durata del contratto. Può essere orizzontale (orario di

lavoro giornaliero ridotto), verticale (a tempo pieno ma per periodi limitati in termini di settimane, mesi o anni) o misto (una combinazione di entrambi). Il lavoratore deve dare il suo esplicito consenso a essere assunto con un contratto a tempo parziale laddove non espressamente previsto dal relativo contratto collettivo di lavoro.

In molti Paesi, la definizione giuridica del lavoro a tempo parziale si riferisce a un numero di ore di lavoro inferiore a quello dei lavoratori a tempo pieno e talvolta fissa soglie specifiche. In Francia, ad esempio, l'orario di lavoro di un contratto a tempo parziale deve essere almeno il 20% più basso dell'orario di lavoro minimo previsto dalla legge per i contratti a tempo pieno, mentre in Germania è inferiore a 36 ore di lavoro settimanali (Houseman, 1995). In Italia il lavoro a tempo parziale orizzontale è stato introdotto per la prima volta negli anni Settanta come strumento per le imprese che mostravano difficoltà economiche. Nel 2000 (D.Lgs. 61/2000) è stato istituito il lavoro con il tempo parziale verticale, e nel 2001 sono state poi introdotte ulteriori modifiche per aumentare la flessibilità sia per il datore di lavoro che per il dipendente. Nel 2003, con il decreto legislativo 276/2003 la possibilità di lavorare a tempo parziale è stata estesa anche ai dipendenti assunti con contratto a tempo determinato (Tealdi, 2011). Il lavoro a tempo parziale è inoltre legato ad altre due forme di lavoro: lavoro occasionale e lavoro a chiamata.

Il lavoro a tempo parziale può essere esplicitamente incoraggiato dallo Stato per promuovere ad esempio l'accesso delle donne al mercato del lavoro e per consentire ai lavoratori con responsabilità familiari di conciliare il lavoro con la famiglia, come avviene nei Paesi dell'Europa settentrionale dove la percentuale di lavoratori a tempo parziale è particolarmente elevata.

A livello europeo, tra il 2005 e il 2012 l'occupazione a tempo parziale è aumentata in alcuni Paesi soprattutto a causa della crisi economica, mentre in altri è rimasta stabile. Dopo il 2012, la quota del lavoro part-time sembra esser rimasta sostanzialmente stabile. In Italia è di circa il 18%. Occorre sottolineare che questa percentuale è molto più alta per le donne che per gli uomini.

L'incremento di questo tipo di lavoro atipico è in parte dovuto anche alle politiche di condivisione del lavoro istituite per ridurre le perdite di posti di lavoro (Messenger e Ghosheh, 2013).

## 2.2 Il “nuovo” lavoro atipico

### 2.2.1 Il lavoro interinale

Alcuni rapporti di lavoro non standard comportano l'esternalizzazione del controllo amministrativo e della responsabilità dando origine a rapporti di lavoro detti “triangolari” in cui un lavoratore stabilisce relazioni con diversi datori di lavoro (Pfeffer e Baron, 1988; Bronstein, 1991; Vosko, 1997). Un esempio di tale modalità di lavoro è il lavoro interinale. Secondo questo tipo di contratto, i lavoratori sono assunti da un ente, l'agenzia

di lavoro interinale, e poi ingaggiati o assegnati per svolgere il loro lavoro presso (e sotto la supervisione di) un'impresa utilizzatrice. Pertanto, il lavoro interinale è caratterizzato da una relazione multipla o “triangolare” tra il lavoratore, l'agenzia di collocamento e un'impresa utilizzatrice, laddove il lavoratore interinale è un lavoratore temporaneo messo a disposizione di un'organizzazione terza tramite un'agenzia di collocamento.

Il lavoro svolto tramite l'intermediazione di una agenzia interinale, ampiamente utilizzato in alcuni Paesi europei come la Spagna, la Francia e i Paesi Bassi, era proibito in Italia dalla legge 1369/1960. È stato introdotto in Italia con la legge 196 del 1997, ma la sezione relativa a questo tipo di impiego è stata abrogata nel 2003 dal decreto legislativo 276/2003 che ha cambiato la denominazione da “lavoro interinale” a “somministrazione di lavoro interinale”. Le nuove disposizioni (con esclusione della percentuale massima di forza lavoro) previste dal decreto legge 87/2018 si applicano anche ai contratti di lavoro a tempo determinato tra imprese di lavoro interinale e dipendenti. Ove e se necessario, le condizioni di (ri)introduzione fanno capo all'azienda utilizzatrice. Questo contratto potrebbe favorire i datori di lavoro in quanto le imprese possono trattare con i lavoratori utilizzando forme di intermediazione privata e senza firmare un contratto di lavoro subordinato.

Il lavoro interinale è cresciuto rapidamente negli ultimi decenni, ma rappresenta ancora solo una piccola parte della forza lavoro. In Europa, i dati dell'indagine europea sulle forze di lavoro rivelano che il lavoro interinale varia dallo 0,3% in Grecia, a oltre il 2% in Francia, Paesi Bassi e Spagna; in Italia, dopo essere entrato in vigore nel 1997, è cresciuto molto rapidamente (ILO, 2015; Carmignani et al., 2001; Nannicini, 2004). In Europa, i lavoratori interinali tendono a essere generalmente uomini (ad eccezione dei Paesi scandinavi) e giovani (Storrie, 2002; Eurostat, 2019). Per alcuni Paesi dell'UE, si è registrata una percentuale di minoranze etniche più elevata tra i lavoratori interinali rispetto ad altre forme di occupazione (si veda, ad esempio nei Paesi Bassi, in Svezia e in Germania) (OECD, 2002). Infine, emerge una concentrazione di lavoratori interinali in particolare nel settore della produzione (43,7%) e nei lavori d'ufficio (41,2%), la maggior parte dei quali impiegati, mentre la parte restante svolge mansioni tecniche (10,2%), e infine manageriali e professionali (4,0%) (ILO, 2016).

### 2.2.2 Il lavoro a chiamata

Il lavoro a chiamata, a volte conosciuto come lavoro “a zero ore”, è un accordo in cui viene mantenuto un rapporto di lavoro continuo tra un datore di lavoro e un dipendente, ma il datore di lavoro non fornisce continuamente lavoro al dipendente. La categoria del lavoro a chiamata è un particolare tipo di lavoro occasionale con un contratto di lavoro a tempo determinato che si sovrappone ad altre forme di lavoro atipico e, a causa della variabilità e imprevedibilità del lavoro, è generalmente un lavoro a tempo parziale. A livello europeo, il lavoro a chiamata è stato definito da alcune sentenze della Corte di Giustizia Europea (CGCE) che interpretano la direttiva sull'orario di lavoro (direttiva

2003/88/CE del 4 novembre 2003). In Italia è stato introdotto dalla legge 30/2003, poi abolito nel 2007 e introdotto nuovamente nel 2008.

Il lavoro a chiamata è una forma di assunzione rapida per svolgere compiti con breve preavviso. I datori di lavoro spesso attingono a un bacino di lavoratori occasionali, autonomamente o attraverso intermediari come le agenzie di lavoro interinale e piattaforme online per il *crowd work*. CIPD – Chartered Institute of Personnel and Development – (2013) evidenzia che, come per altre forme di lavoro occasionale, il lavoro a chiamata trasferisce parte del rischio aziendale dal datore di lavoro al dipendente. Tuttavia, anche il datore di lavoro si assume un rischio: la persona contattata potrebbe rifiutare l'offerta di lavoro perché già impegnata in altre attività lavorative o non disponibile.

Questo tipo di occupazione è utilizzato principalmente in settori specifici, come il commercio al dettaglio e la ristorazione, e per occupazioni meno qualificate (Istat, 2010; Eurofound, 2015; Brinkley, 2013). Inoltre, è caratterizzato da attività stagionali e da una domanda variabile, come nel caso del settore alberghiero e dell'assistenza domiciliare (Istat, 2010; Pennycook et al., 2013).

I lavoratori sono retribuiti per svolgere l'attività stabilita dal datore di lavoro e, in generale, percepiscono un salario basso. Stando ai dati relativi ai lavoratori a chiamata disponibili per i Paesi europei dal 2004, circa il 2,5% dei lavoratori in Europa lavorava a chiamata, con la più alta incidenza registrata nei Paesi Bassi, Regno Unito, Irlanda e Slovenia, e la più bassa a Cipro (Eurofound, 2015). In Italia ammonta allo 0,7% dell'occupazione e è prevalentemente legato al settore dei servizi (turismo, ristorazione e commercio).

### 2.2.3 Il lavoro ripartito

Il contratto di lavoro ripartito (o *job sharing*) si riferisce a rapporti di lavoro in cui un datore di lavoro assume due lavoratori per occupare congiuntamente un unico posto di lavoro a tempo pieno, ognuno dei quali è responsabile del completamento dell'intero lavoro. È considerata una particolare forma di lavoro a tempo parziale che garantisce che i posti di lavoro condivisi siano occupati in modo permanente. La legislazione e i contratti collettivi disponibili in alcuni Paesi prevedono disposizioni relative ai diritti e ai doveri dei datori di lavoro e dei lavoratori per il *job sharing*. Tuttavia, non contengono linee guida relative alla struttura e all'attuazione di questa forma di occupazione, per cui spetta al datore di lavoro e ai lavoratori giungere a un accordo riguardo, ad esempio, la scelta del contratto (a tempo indeterminato o a tempo determinato), il numero di ore di lavoro e l'organizzazione del lavoro.

Il contratto di lavoro ripartito non è adatto a tutti i tipi di lavoro o di professioni, poiché implica la possibilità di suddividere le mansioni, in termini di tempo o di competenze richieste.

Il ricorso al *job sharing* varia a seconda dei settori e delle professioni, il che indica che potrebbe essere utilizzato in un ampio spettro di situazioni lavorative. Ad esempio, nel Regno Unito, il *job sharing* è spesso utilizzato per posizioni generiche (Wheatley, 2013). In Italia questo

tipo di contratto è stato regolato per la prima volta dalla legge 30/2003 e il suo obiettivo è quello di bilanciare le esigenze di flessibilità del lavoratore e del datore di lavoro.

Non ci sono molte evidenze empiriche riguardo al ricorso al *job sharing* che viene fatto nei diversi Paesi europei. Un rapporto redatto da Eurofound (2015) sottolinea che questa forma di occupazione in alcuni casi è già una forma di occupazione comune che attira soprattutto donne con figli a carico, mentre in altri, come la Polonia e la Repubblica Ceca, è emersa solo di recente.

Il lavoro ripartito può portare una serie di vantaggi sia per i datori di lavoro che per i dipendenti. Due persone possono infatti disporre di una gamma più ampia di competenze ed esperienze e possono contribuire con nuove idee e nuovi approcci di lavoro. Inoltre, il lavoro ripartito può aiutare a mantenere i team motivati creando un ambiente stimolante. Tuttavia, vi sono anche delle preoccupazioni legate a questioni quali l'assenza dei benefici che l'occupazione a tempo pieno garantirebbe, i conflitti tra chi condivide il lavoro e la mancanza di controllo sulla natura e sui risultati del lavoro. Il *job sharing* richiede in aggiunta un alto grado di organizzazione e di impegno da parte di tutti sia in termini di comunicazione che di flessibilità.

#### 2.2.4 I voucher

Questa forma di lavoro atipico prevede che un datore di lavoro acquisti un buono, detto voucher, da un ente o un'organizzazione autorizzata che poi utilizzerà come forma di pagamento del lavoratore, al posto dei contanti. L'ente copre sia le retribuzioni che i contributi previdenziali. I servizi forniti dal lavoratore sono spesso mansioni specifiche o incarichi a tempo determinato. Eurofound (2015) ha riscontrato questa tipologia di lavoro principalmente nei servizi alle famiglie e nel settore agricolo.

Dal punto di vista del mercato del lavoro, il lavoro basato sui voucher ha il potenziale per legalizzare il lavoro sommerso e contribuire all'inserimento nel mercato del lavoro di gruppi specifici, in particolare donne, lavoratori poco qualificati, giovani e lavoratori ex migranti.

In Italia, il lavoro basato sui voucher è stato introdotto dalla legge 30/2003. È stato ritenuto utile per tutte quelle attività occasionali svolte da lavoratori a rischio di esclusione sociale, pronti a entrare nel mercato del lavoro o scoraggiati. L'obiettivo è regolarizzare quelle attività occasionali che non possono essere inquadrate in nessun altro tipo di contratto.

A partire dal 2003, le disposizioni giuridiche sui voucher sono state gradualmente allentate, aumentandone l'utilizzo, in particolare a partire dal 2012. Per tutte le forme di utilizzo, ad eccezione del settore agricolo, le restrizioni sono rimaste in vigore solo in termini di massimali di reddito annuo pagato tramite voucher.

L'esperienza italiana dei voucher si è rivelata controversa. Se da un lato sono stati introdotti con l'obiettivo di regolamentare e proteggere particolari forme di lavoro occasionale che altrimenti non verrebbero dichiarate – come ad esempio i servizi domestici – dall'altro

lato, il lavoro basato sui voucher è stato utilizzato in tutti i settori economici (ad eccezione dell'agricoltura), per tutte le categorie di lavoratori e per tutti i tipi di attività. Inoltre, l'utilizzo complessivo dei voucher da parte dei clienti non aveva alcun limite. Coloro che lavorano tramite voucher possono organizzare l'orario di lavoro con il datore di lavoro in base alle proprie esigenze, ma, allo stesso tempo, sono più a rischio di insicurezza del lavoro, eccessiva flessibilità e garanzie occupazionali limitate.

Il decreto legge 25/2017 ha definitivamente abrogato il lavoro occasionale nel marzo 2017. L'articolo 54-bis del decreto legge 50/2017 disciplina il nuovo lavoro occasionale, prevedendo due distinte modalità di utilizzo: il "Libretto Famiglia" (LF), a disposizione dei datori di lavoro che non esercitano attività professionale o imprenditoriale; e il "Contratto di prestazione occasionale" (CPO), a disposizione di imprenditori, professionisti, lavoratori autonomi e altre categorie di datori di lavoro.

### 2.3 Il lavoro autonomo "convenzionale"

Il lavoro autonomo è definito come quel lavoro svolto da uno o più soggetti che esercitano la propria attività lavorativa in proprio, da membri di cooperative di produttori, e da lavoratori familiari non retribuiti. Questi ultimi sono non retribuiti nel senso che non hanno un contratto formale per ricevere un importo fisso a intervalli regolari, ma condividono il reddito generato dall'impresa.

Secondo i dati dell'Indagine sulle Forze Lavoro nell'UE, nel 2018, la media dei lavoratori autonomi nei Paesi membri dell'UE era pari al 15,3%, mentre in Italia era pari al 22,9% dell'occupazione totale. Tale percentuale è diminuita negli ultimi dieci anni nella maggior parte dei Paesi europei, mentre in altri, come i Paesi Bassi e il Regno Unito, il lavoro autonomo è aumentato. La *Bank of England* (2015) stima che la metà dell'aumento del lavoro autonomo osservato nel Regno Unito tra il 2004 e il 2014 potrebbe essere attribuita all'invecchiamento della popolazione attiva, tenuto conto del fatto che i lavoratori autonomi sono in media più anziani dei dipendenti (Eurofound, 2018a). Per quanto riguarda le caratteristiche dei lavoratori autonomi, la grande maggioranza è costituita da lavoratori autonomi senza dipendenti (16,1% dell'occupazione totale in Italia, la media dei 28 Paesi membri è del 10,6%); la percentuale di donne e giovani che svolgono lavori autonomi è inferiore rispetto alla percentuale di quelli che svolgono lavori dipendenti e temporanei.

Il dibattito politico sul lavoro autonomo si basa in larga misura su definizioni derivanti dai quadri giuridici e dalle convenzioni per la raccolta dei dati che differiscono da uno Stato Membro all'altro (Eurofound, 2017). In Italia, il lavoro autonomo è sempre stato un "universo eterogeneo", che comprende una varietà di gruppi professionali, con diverse normative, status, condizioni di lavoro, e con importanti differenze anche per quanto riguarda il diritto e l'accesso alle tutele sociali (Fellini, 2010; Reyneri, 2011; Ranci, 2012). La legislazione distingue quattro gruppi principali: i) il gruppo dei lavoratori autonomi

che esercitano una professione per cui è richiesta l'iscrizione ad un ordine professionale (ad esempio medici, avvocati, consulenti aziendali, architetti); ii) il gruppo degli agricoltori, artigiani e commercianti/negozianti; iii) il gruppo dei lavoratori autonomi che svolgono una professione per cui non esiste un ordine professionale; ed infine iv) il gruppo dei lavoratori con contratto di collaborazione coordinata e continuativa (i cosiddetti co.co.co.). Secondo l'Istat (2017) gli agricoltori, gli artigiani e i commercianti/negozianti costituiscono circa la metà dei lavoratori autonomi, mentre i lavoratori con contratti di collaborazione coordinata e continuativa sono pari all'1,3%. In particolare, i lavoratori assunti con un contratto di collaborazione coordinata e continuativa (detti anche "parasubordinati") sono lavoratori autonomi ma, sebbene la caratteristica principale di questo contratto sia la posizione non subordinata del lavoratore, la maggior parte di loro lavora per una sola azienda con un elevato grado di subordinazione<sup>1</sup>. L'attività è coordinata perché il lavoratore è tenuto ad adeguare la propria attività in funzione del quadro organizzativo e della struttura produttiva dell'azienda. Il contratto parasubordinato è stato introdotto negli anni Settanta, ma prima del 1996 era impossibile conoscere il numero di lavoratori parasubordinati, in quanto essi non erano tenuti a pagare alcun contributo previdenziale e assistenziale.

In generale, questi collaboratori non sono lavoratori poco qualificati, ma professionisti giovani e altamente qualificati. Muehlberger e Pasqua (2009) sottolineano che i contratti di collaborazione continuativa non rappresentano né una porta d'ingresso al mercato del lavoro né un mezzo per ottenere posti di lavoro più stabili.

Nei prossimi capitoli ci concentreremo sugli ultimi tre gruppi di lavoratori autonomi. Si esclude dall'analisi la categoria dei lavoratori autonomi iscritti a un ordine professionale.

## 2.4 Le implicazioni e i principali rischi del lavoro non standard

Sebbene siano molto diversi, sia i lavoratori non standard che i lavoratori autonomi riscontrano diverse carenze o svantaggi specifici in materia di protezione sociale (Hinrichs e Jessoula, 2012; Emmenegger et al., 2012). Infatti, a causa del divario tra l'accesso legale e l'accesso effettivo alle prestazioni, gran parte dei lavoratori atipici si imbattono in rischi e restrizioni per quanto riguarda l'accesso alla protezione sociale (ILO, 2017, 2016; Matsaganis et al., 2016; Spasova et al., 2017). Come asserito da Giubboni (2013), tra i principali rischi per i lavoratori atipici e autonomi, possiamo citare: la mancanza di copertura assicurativa; la mancanza di requisiti assicurativi minimi; le difficoltà legate alle modalità di calcolo delle prestazioni; l'impossibilità di aggregare i periodi di contribuzione anche quando i contributi sono stati versati; il rischio di avere livelli inadeguati di protezione sociale e capacità finanziarie limitate.

---

<sup>1</sup> Per questo motivo, il gruppo di lavoratori a contratto per una collaborazione coordinata e continuativa formerà il gruppo di lavoratori parasubordinati che sarà discusso più in dettaglio nel Capitolo 3.

In particolare, alcuni contratti di lavoro prevedono una copertura assicurativa solo per rischi specifici (ad esempio, infortuni sul lavoro) oppure non prevedono contributi assicurativi obbligatori. Questo è spesso il caso di alcuni tipi di lavoratori autonomi che non hanno alcuna tutela a livello legale.

In alcuni Paesi (questo vale per il *mini-job* in Germania), inoltre, anche altre categorie di lavoratori atipici non hanno accesso formale a specifici tipi di prestazioni sociali. Il divario tra i lavoratori standard e le altre categorie di lavoratori in termini di protezione sociale può dipendere dalla limitata possibilità di soddisfare i criteri di ammissibilità. In altre parole, nonostante la protezione sociale possa essere formalmente garantita a tutte le categorie di lavoratori, quando l'accesso dipende da requisiti minimi, fissati a livello nazionale, i lavoratori atipici e autonomi rischiano di non raggiungere tali requisiti a causa di percorsi professionali altamente frammentati e irregolari. Anche il tasso di utilizzo delle prestazioni sociali può essere inferiore per i lavori atipici e autonomi a causa delle regole di calcolo adottate per il cumulo dei diritti. I metodi di calcolo effettivi (ad esempio l'aggregazione dei periodi di lavoro) possono infatti penalizzare i lavoratori con periodi di assicurazione brevi o incompleti.

Per quanto riguarda l'impossibilità di aggregare i periodi contributivi, i lavoratori con contratti a tempo determinato o autonomi hanno spesso difficoltà a mantenere i diritti acquisiti quando cambiano lavoro. Pertanto, dovrebbe essere prestata particolare attenzione alla trasferibilità dei diritti sociali durante l'intera carriera della persona. Queste disparità possono essere amplificate anche dal fatto che il lavoro atipico spesso fa parte di un percorso professionale frammentato (Matsaganis et al., 2016). Nonostante poi l'accesso alle prestazioni sociali sia possibile, il livello di tali prestazioni potrebbe essere ben lungi dall'offrire ai lavoratori atipici una protezione sufficiente da coprirli dal rischio di esclusione sociale, ad esempio perché non avranno accesso a pensioni adeguate in futuro. Infine, quando la protezione sociale per i lavoratori dipendenti atipici e autonomi è fornita solo su base volontaria, c'è il rischio che i singoli preferiscano ridurre, se consentito, o addirittura rinunciare al versamento dei contributi pensionistici. D'altro canto, la decisione di non aderire a un regime volontario può essere influenzata da ragioni finanziarie piuttosto che da preferenze individuali poiché molti lavoratori atipici e autonomi hanno redditi irregolari e bassi.

In conclusione, le lacune nei sistemi di protezione sociale nei riguardi dei lavoratori atipici, insieme al loro basso livello di sicurezza del posto di lavoro e di retribuzione, possono avere diversi impatti sia in termini di conseguenze sociali che sul funzionamento del mercato del lavoro. Pertanto ci si chiede sempre più spesso se sia necessario un intervento politico, sia da parte dei governi che delle parti sociali.

La Commissione Europea (2018) sottolinea che un'unica regolamentazione del lavoro atipico potrebbe produrre più danni che benefici ed è quindi essenziale che ogni Stato Membro modernizzi il proprio sistema sociale al fine di ottenere una maggiore equità e una minore divisione e segmentazione tra le varie forme di occupazione.

### 3. Caratteristiche e tendenze del lavoro non standard in Italia

I contratti di lavoro standard, ovvero gli accordi che prevedono cinque giorni lavorativi in una settimana e con durata illimitata, appaiono fortemente correlati allo sviluppo economico. Tuttavia, dalla fine degli anni Settanta fino alla recessione del 2008, i contratti a tempo determinato hanno iniziato a crescere in modo significativo in molti Paesi europei, e, per alcuni in particolare, con periodi di forte crescita concentrati in diversi decenni.

Come discusso nel Capitolo 1, la crescita del lavoro atipico è il risultato di molteplici fattori. Essa riflette i cambiamenti nel mondo del lavoro indotti dalla globalizzazione, dai cambiamenti tecnologici e da quelli sociali, come l'accresciuto ruolo delle donne nella forza lavoro, ma anche dai cambiamenti normativi. Da un punto di vista giuridico, infatti, le leggi hanno incoraggiato il ricorso al lavoro atipico creando incentivi per le imprese. Inoltre, in alcuni casi vi sono lacune legislative che favoriscono lo sviluppo di accordi di lavoro atipico (ILO, 2016).

In questo capitolo ci concentriamo sull'Italia e analizziamo l'andamento e le caratteristiche di cinque categorie di lavoro atipico: il lavoro temporaneo, il lavoro part-time, il lavoro autonomo, il lavoro parasubordinato e lavoro retribuito tramite i voucher.

Per lavoro parasubordinato si intendono i lavoratori che, dal punto di vista giuridico, sono considerati come lavoratori autonomi, ma che, dal punto di vista economico, possono essere equiparati ai lavoratori dipendenti.

Nonostante la preferenza per i contratti di lavoro standard, l'Italia, come altri Paesi europei, spinta dalla disoccupazione, a partire dalla metà degli anni Novanta e fino allo scoppio della crisi economica del 2008, ha cercato di evitare le rigidità dei contratti di lavoro a tempo indeterminato, creando tipologie di accordi con condizioni di assunzione e licenziamento meno restrittive.

La diversificazione dei contratti di lavoro ha portato a un aumento del lavoro a tempo determinato (compresi i contratti di lavoro stagionale, di tirocinio per i giovani e i contratti di apprendistato) e del lavoro autonomo, cioè quel lavoro a metà strada tra lavoro dipendente e lavoro indipendente (Houseman e Osawa, 2003).

I dati utilizzati per l'analisi derivano dagli archivi amministrativi gestiti dall'Istituto Nazionale Italiano di Previdenza Sociale (Inps). Il dataset può essere diviso in tre

macrogruppi: il primo contenente le informazioni dei dipendenti, il secondo quelle dei lavoratori autonomi, e il terzo le informazioni dei parasubordinati. Fanno parte del secondo gruppo gli artigiani, i commercianti e i coltivatori diretti; sono invece esclusi i liberi professionisti iscritti ad un ordine professionale. Il terzo gruppo, come sarà discusso in dettaglio nel paragrafo 3.4, è piuttosto eterogeneo e comprende due tipi di lavoratori: i collaboratori e i professionisti non iscritti a un ordine professionale.

Il dataset utilizzato consente di usufruire di una vasta gamma di informazioni relative sia all'individuo che al contratto di lavoro: il salario lordo annuale, le settimane annuali lavorate, l'età del lavoratore, il sesso, l'occupazione, la durata del contratto e l'orario (tempo parziale o tempo pieno, tempo determinato o tempo indeterminato). Tuttavia, poiché i dati provengono da archivi amministrativi, non ci sono informazioni riguardanti alcune caratteristiche individuali come il livello di istruzione, lo stato civile o il numero di figli.

Il campione finale è composto da individui di età compresa tra i 17 e i 64 anni e a ciascun lavoratore viene associato il rapporto di lavoro definito "principale", ovvero quello con il maggior numero di settimane lavorate in un dato anno. Nel caso di soggetti che hanno nello stesso anno, più rapporti di lavoro con lo stesso numero di settimane lavorate, si considera il contratto che paga il salario lordo più alto. Limitiamo la nostra attenzione al periodo 1998-2016 in quanto le informazioni sul tipo di contratto e sull'orario di lavoro (part-time/full-time) sono raccolte solo a partire dal 1998. Infine, utilizziamo i salari lordi reali (o il reddito in caso di lavoro autonomo) utilizzando come deflatore l'IPC nazionale (anno di riferimento=2017).

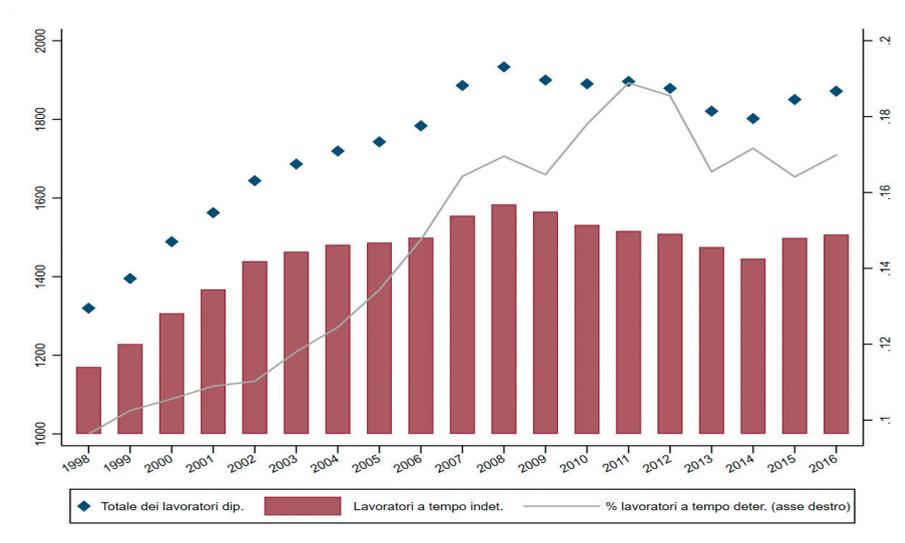
### 3.1 I contratti a tempo determinato

Il numero di contratti a tempo determinato mostra un andamento ciclico: all'inizio della recessione tende a ridursi, per poi aumentare nuovamente nel periodo della ripresa economica dato che molte delle nuove assunzioni sono avvenute mediante contratto a tempo determinato.

La Figura 3.1 riporta il numero di lavoratori e il tasso di occupazione a tempo determinato (numero di lavoratori temporanei in percentuale rispetto a tutti i dipendenti) e conferma tale andamento ciclico. Si osserva infatti che il tasso di occupazione temporanea aumenta a partire dal 1998, diminuisce all'inizio della recessione, intorno al 2008, e torna ad aumentare nuovamente con la ripresa (con un picco nel 2011).

Questi risultati indicano che molte attivazioni di nuovi rapporti di lavoro sono avvenute con contratti a tempo determinato. A partire dal 2015, dopo un periodo di fluttuazioni, sia i lavoratori a tempo indeterminato che quelli a tempo determinato aumentano costantemente.

Figura 3.1 Trend dell'occupazione a tempo determinato e indeterminato, 1998-2016



Fonte: Elaborazione degli Autori su dati Inps

In linea con i nostri risultati, un recente rapporto pubblicato da Eurofound (2017) sottolinea che il forte aumento dell'occupazione a tempo determinato (perlomeno nei Paesi dell'Europa dei 15) è avvenuto molto prima degli anni 2000. In Spagna e in Francia, ad esempio, si è registrato un enorme aumento dell'occupazione temporanea tra il 1985 e il 1995, in Svezia all'inizio degli anni '90 e in Germania all'inizio degli anni 2000. Sia nei Paesi Bassi che in Italia, l'aumento è stato forte, ma più uniformemente distribuito nel periodo 1985-2014 (cfr. grafico A1 dell'Eurofound, 2017).

Nella Tabella 3.1 mostriamo le principali caratteristiche dei lavoratori a tempo determinato per il periodo 1998-2016 mettendole a confronto con quelle dei lavoratori a tempo indeterminato.

Risultano esserci più uomini assunti a tempo determinato che donne, ma il divario di genere è meno pronunciato rispetto a quello relativo ai contratti a tempo indeterminato; i lavoratori temporanei tendono a essere più giovani dei lavoratori a tempo indeterminato<sup>1</sup>. Inoltre, i lavoratori a tempo determinato sembrano essere occupati in professioni poco qualificate, il che suggerisce una relazione negativa tra le categorie professionali, le competenze e l'assunzione mediante contratto a tempo determinato. Concentrandosi sul totale delle settimane lavorate annualmente, emerge un chiaro divario in termini di settimane lavorate (Tabella 3.2).

<sup>1</sup> Purtroppo i dati disponibili non ci consentono di verificare il livello di istruzione dei lavoratori presi in esame.

**Tabella 3.1** Caratteristiche dei dipendenti a tempo determinato e a tempo indeterminato, 1998-2016 (%)

|                             | Indeterminato | Determinato |
|-----------------------------|---------------|-------------|
| <b>Età</b>                  |               |             |
| 17-29 anni                  | 22,49         | 41,78       |
| 30-39 anni                  | 32,46         | 29,36       |
| 40-49 anni                  | 28,06         | 18,79       |
| 50-64 anni                  | 16,98         | 10,07       |
| <b>Sesso</b>                |               |             |
| Uomini                      | 61,75         | 55,85       |
| Donne                       | 38,25         | 44,15       |
| <b>Gruppi professionali</b> |               |             |
| Dirigenti                   | 0,84          | 0,09        |
| Professionisti              | 2,95          | 0,13        |
| Impiegati                   | 33,85         | 26,54       |
| Colletti blu                | 56,06         | 72,55       |
| Apprendisti e altri         | 6,29          | 0,70        |

Fonte: Elaborazione degli Autori su dati Inps

**Tabella 3.2** Totale settimane lavorate, settimane di inattività e retribuzione lorda settimanale per tipo di contratto, 1998-2016

|                                 | Media/Med e (SD) |         |             |         |
|---------------------------------|------------------|---------|-------------|---------|
|                                 | Indeterminato    |         | Determinato |         |
| Totale settimane lavorate       | 45               | (13,2)  | 28          | (17,5)  |
| Totale settimane di inattività  | 7                | (14,05) | 28          | (15,9)  |
| Salario lordo settimanale (FTE) | 441,6€           | (584,8) | 376,5€      | (688,6) |

Fonte: Elaborazione degli Autori su dati Inps

Mentre, in media, nel periodo 1998-2016 il numero medio di settimane lavorate da un lavoratore a tempo indeterminato è abbastanza costante ed equivale a circa 45 settimane, il totale delle settimane lavorate da un lavoratore temporaneo non raggiunge tale livello (nel 2016, il divario in settimane lavorate tra i lavoratori a tempo determinato e quelli a tempo indeterminato ammontava a 17 settimane). Simme-

tricamente, i lavoratori a tempo determinato presentano un numero maggiore di settimane non lavorate.

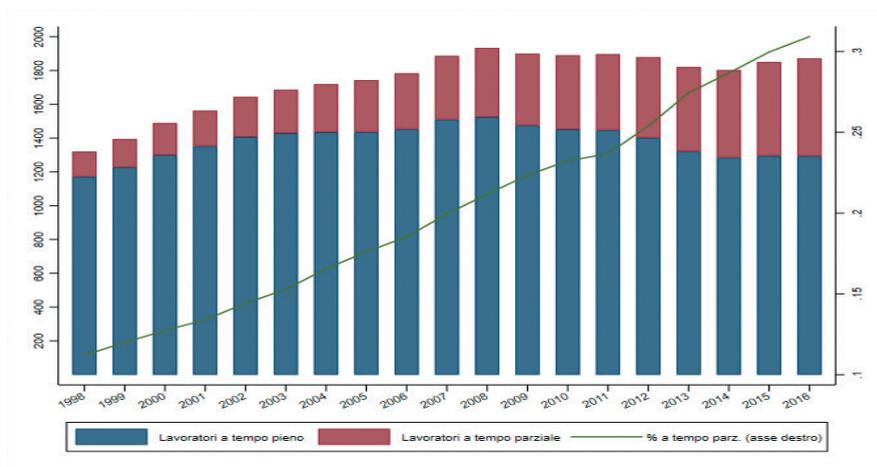
Inoltre, la Tabella 3.2 riporta il salario lordo settimanale mediano (usato per depurare dagli effetti di possibili valori anomali), e risulta evidente l'ampio divario tra lavoratori a tempo indeterminato e determinato. In media, il salario lordo settimanale mediano dei lavoratori a tempo determinato è inferiore del 17% rispetto quello dei lavoratori a tempo indeterminato<sup>2</sup>.

## 3.2 Il lavoro a tempo parziale

Il lavoro a tempo parziale, o part-time, ossia la seconda tipologia di lavoro atipico, è aumentato dall'inizio della recessione. Le ragioni di questa crescita sono da ricondurre ai cambiamenti strutturali dell'economia, sempre più volta al settore dei servizi, alla promozione del lavoro part-time e all'aumento della partecipazione femminile alla forza lavoro. Infatti, nei Paesi dell'Europa occidentale, vi si ricorre spesso per conciliare lavoro e responsabilità familiari (Avlijas, 2019). In Italia, nel 2016, rappresentava circa il 30% dell'occupazione, rispetto all'11% del 1998.

La Figura 3.2 rivela una crescita costante del tasso di occupazione a tempo parziale nel periodo 1998-2016. Solo nel 2011 si è registrato un lieve calo.

Figura 3.2 Trend dell'occupazione a tempo parziale e a tempo pieno, 1998-2016



Fonte: Elaborazione degli Autori su dati Inps

<sup>2</sup> I salari sono corretti per il tipo d'orario previsto dal contratto.

Osservando il profilo dei lavoratori a tempo parziale, la Tabella 3.3 suggerisce che la maggior parte del lavoro a tempo parziale è svolto dalle donne, sono circa il 70%; per quanto riguarda la suddivisione per classe di età, la percentuale più alta riguarda i lavoratori con età compresa tra i 30-39 anni.

Inoltre, il ricorso al part-time sembra essere più concentrato nelle occupazioni a bassa qualifica: solo lo 0,03% dei lavoratori part-time sono dirigenti (contro lo 0,89% di quelli a tempo pieno) e lo 0,33% sono professionisti.

Infine, la Figura 3.3 presenta l'andamento delle settimane non lavorate sia per i dipendenti a tempo parziale che per quelli a tempo pieno.

I primi mostrano un numero maggiore di settimane non lavorate, anche se l'andamento è abbastanza simile a quello dei lavoratori a tempo pieno, ad eccezione del periodo 2003-2006.

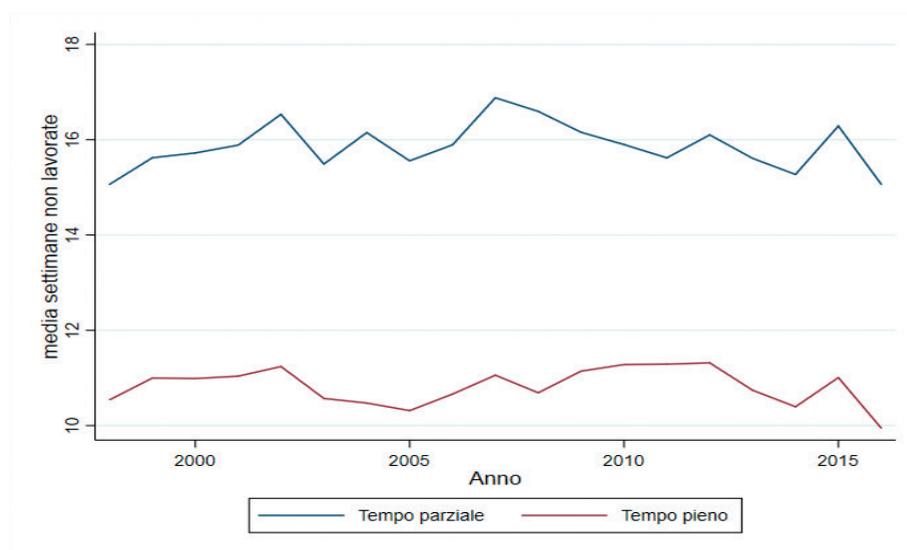
In prospettiva comparativa, l'occupazione a tempo parziale è più diffusa nei Paesi dell'Europa settentrionale e meno nell'Europa orientale, il che riflette le differenze nelle infrastrutture sociali, nella legislazione e nella qualità del lavoro a tempo parziale.

**Tabella 3.3** Caratteristiche dei dipendenti a tempo parziale e a tempo pieno, 1998-2016 (%)

|                             | A tempo parziale | A tempo pieno |
|-----------------------------|------------------|---------------|
| <b>Età</b>                  |                  |               |
| 17-29 anni                  | 27,2             | 25,3          |
| 30-39 anni                  | 32,0             | 31,9          |
| 40-49 anni                  | 26,7             | 26,5          |
| 50-64 anni                  | 14,1             | 16,3          |
| <b>Sesso</b>                |                  |               |
| Uomini                      | 29,1             | 69,0          |
| Donne                       | 70,8             | 31,0          |
| <b>Gruppi professionali</b> |                  |               |
| Dirigenti                   | 0,03             | 0,89          |
| Professionisti              | 0,33             | 3,05          |
| Impiegati                   | 36,8             | 31,6          |
| Colletti blu                | 58,9             | 58,7          |
| Apprendisti e altri         | 3,90             | 5,7           |

Fonte: Elaborazione degli Autori su dati Inps

Figura 3.3 Trend delle settimane non lavorate per i lavoratori a tempo parziale e a tempo pieno, 1998-2016



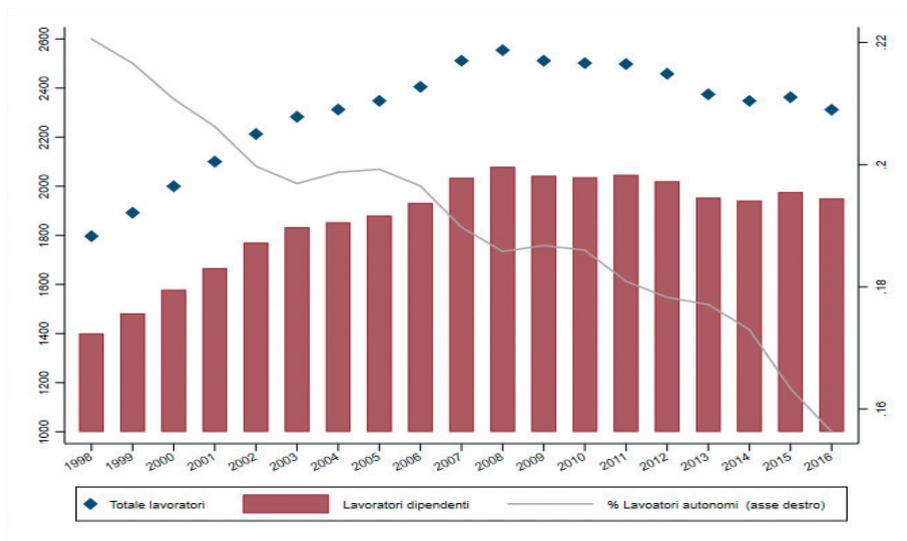
Fonte: Elaborazione degli Autori su dati Inps

### 3.3 Il lavoro autonomo

Un quadro diverso emerge se si osserva l'evoluzione del lavoro autonomo nel periodo 1998-2016. In Italia la quota di lavoro autonomo, cioè il numero di lavoratori autonomi (agricoltori, artigiani, commercianti) diviso il numero totale dei lavoratori, è diminuita negli ultimi decenni senza mostrare le fluttuazioni cicliche tipiche dei contratti a tempo determinato o del lavoro a tempo parziale (si veda la Figura 3.4). Una possibile spiegazione di questa tendenza può essere associata a una riduzione del lavoro autonomo nel settore agricolo a causa del crescente numero di persone che si trasferiscono nelle aree urbane.

Nell'Europa-28 la quota dei lavoratori autonomi è rimasta stabile, pari a circa il 15% dell'occupazione totale anche se con differenze piuttosto significative tra gli stati membri. Ad esempio, negli ultimi quattro anni nel Regno Unito è aumentata di 1,3 punti percentuali, mentre nei Paesi Bassi il tasso di lavoro autonomo è passato da un tasso di pre-recessione del 12% a oltre il 15% nel 2014. Il tasso è rimasto piuttosto stabile (con un leggero calo) in Germania e in Svezia (Hatfield, 2015; Eurofound, 2017).

Figura 3.4 Trend del totale e della quota dei lavoratori autonomi, 1998-2016



Fonte: Elaborazione degli Autori su dati Inps

Le economie dell'Europa meridionale e orientale hanno la quota più alta di lavoratori autonomi, con un tasso elevato in Grecia dove oltre il 30% dei lavoratori risulta essere autonomo. Tra i Paesi europei con un'alta percentuale di lavoratori autonomi ci sono anche la Spagna e la Polonia. D'altro canto, nei Paesi dell'Europa settentrionale, tra cui Norvegia, Estonia, Danimarca e Svezia, si registra la percentuale più bassa. Packard et al. (2012) suggeriscono che quei Paesi che hanno più politiche attive del mercato del lavoro mostrano una minore incidenza del lavoro informale, che potrebbe essere una delle ragioni per cui il lavoro autonomo è meno diffuso nei Paesi dell'Europa settentrionale e occidentale.

Passando alle caratteristiche dei lavoratori autonomi, la Tabella 3.4 mostra che i lavoratori autonomi sono significativamente più anziani dei lavoratori dipendenti: il 60% dei lavoratori autonomi italiani ha più di 40 anni, mentre il dato corrispondente per i lavoratori dipendenti è del 41%. Circa il 69% dei lavoratori autonomi sono uomini, mentre per i dipendenti il divario di genere è leggermente inferiore. La percentuale più alta è rappresentata dai lavoratori autonomi senza dipendenti (72%), mentre le altre due categorie, lavoratori autonomi con dipendenti e collaboratori, ammontano rispettivamente a circa il 17% e l'11%. Per quanto riguarda il settore di attività, Houseman e Osawa (2003) suggeriscono che, in Italia, il lavoro autonomo è maggiormente diffuso nei settori dell'edilizia, del commercio e del turismo. Con i dati a nostra disposizione purtroppo non è possibile fare questa distinzione tra i settori perché non abbiamo informazioni al riguardo.

**Tabella 3.4** Caratteristiche dei lavoratori autonomi e dipendenti, 1998-2016 (%)

|                                      | Lavoratori autonomi | Dipendenti |
|--------------------------------------|---------------------|------------|
| <b>Età</b>                           |                     |            |
| 17-29 anni                           | 10,83               | 25,66      |
| 30-39 anni                           | 27,84               | 31,87      |
| 40-49 anni                           | 32,74               | 26,57      |
| 50-64 anni                           | 28,59               | 15,89      |
| <b>Sesso</b>                         |                     |            |
| Uomini                               | 68,80               | 60,75      |
| Donne                                | 31,20               | 39,25      |
| Lavoratori autonomi con dipendenti   | 16,6                |            |
| Lavoratori autonomi senza dipendenti | 72,0                |            |
| Collaboratori                        | 11,4                |            |

Fonte: Elaborazione degli Autori su dati Inps

Nel periodo 1998-2016, il numero medio di settimane lavorate da lavoratori dipendenti è di circa 43, mentre le settimane lavorate da lavoratori autonomi sono in media 45 (cfr. Tabella 3.5).

**Tabella 3.5** Totale settimane lavorate, settimane di inattività e salario lordo settimanale, 1998-2016

|                                | Media e deviazione standard |         |            |         |
|--------------------------------|-----------------------------|---------|------------|---------|
|                                | Lavoratore autonomo         |         | Dipendenti |         |
| Totale settimane lavorate      | 45                          | (13,04) | 43         | (16,67) |
| Totale settimane di inattività | 7                           | (12,56) | 11         | (15,08) |
| Salario lordo settimanale      | 304,3€                      | (252,4) | 427,3€     | (588,4) |

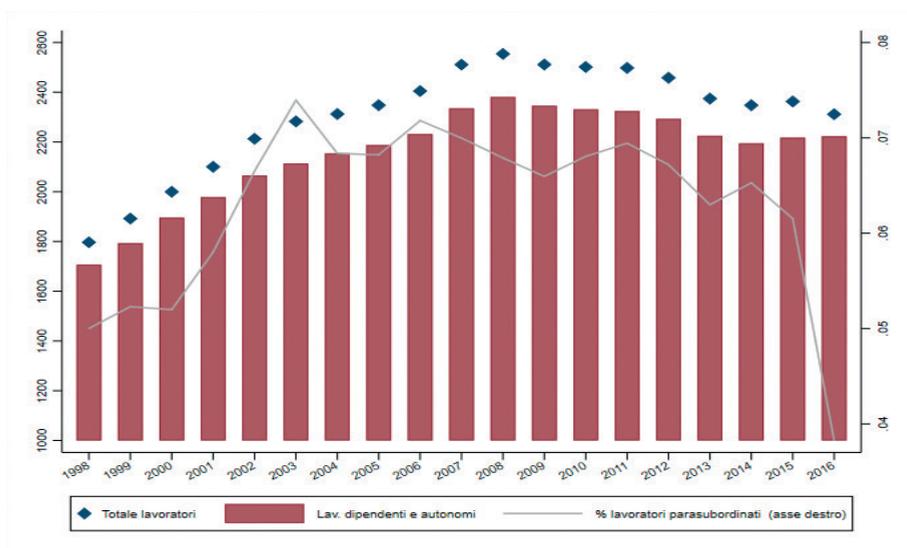
Fonte: Elaborazione degli Autori su dati Inps

La differenza tra lavoratori dipendenti e lavoratori autonomi è evidente anche se si considera il totale delle settimane non lavorate (o di inattività) e la retribuzione lorda settimanale. I lavoratori autonomi guadagnano infatti un salario lordo settimanale inferiore a quello dei lavoratori dipendenti, ma, sorprendentemente, hanno un gap in termini di settimane non lavorate inferiore rispetto agli altri lavoratori.

### 3.4 Il lavoro parasubordinato

In Italia, il lavoro parasubordinato rappresenta una forma particolare di lavoro atipico che merita attenzione. In generale, i lavoratori parasubordinati sono lavoratori che spesso percepiscono salari bassi, affrontano frequenti periodi di disoccupazione, e hanno contributi inferiori rispetto ad altre tipologie di lavoratori. Un “lavoratore parasubordinato” è un lavoratore autonomo dal punto di vista giuridico, ma spesso “economicamente dipendente” da un datore di lavoro poiché, nella maggior parte dei casi, la sua attività dipende da uno o pochi clienti. I lavoratori parasubordinati sono obbligatoriamente iscritti a un apposito fondo pubblico denominato Gestione Separata gestito dall’Inps. La Figura 3.5 evidenzia che tra il 1998 e il 2003 la quota dei lavoratori parasubordinati è aumentata di circa 2 punti percentuali, dopo il picco del 2003 ha poi iniziato a diminuire raggiungendo un valore minimo pari al 3% nel 2016. La riduzione dell’uso del lavoro parasubordinato potrebbe essere dovuta, in parte, all’attuazione della Riforma Fornero (legge 92/2012) e in parte, al *Jobs Act* che si suppone abbia favorito l’adozione di contratti di lavoro a tempo determinato (Bovini e Viviano, 2018). In realtà, la categoria dei lavoratori parasubordinati comprende due diverse tipologie di lavoratori: i collaboratori, ad esempio collaboratori coordinati e continuativi o i collaboratori occasionali, e i liberi professionisti, come i consulenti di marketing, i consulenti aziendali o gli igienisti dentali.

Figura 3.5 Trend dei lavoratori parasubordinati rispetto ai lavoratori dipendenti e autonomi, 1998-2016



Fonte: Elaborazione degli Autori su dati Inps

Nel dettaglio, tra i professionisti sono compresi quelli che non hanno uno specifico fondo pensione e i professionisti che hanno richiesto il versamento di contributi alla Gestione Separata solo però per i redditi derivanti da attività professionali non connesse alla propria attività principale. I collaboratori rappresentano un gruppo molto più eterogeneo: oltre alle collaborazioni coordinate e continuative, vi sono amministratori, sindaci, revisori aziendali ed enti con o senza personalità giuridica.

Pertanto, il lavoro parasubordinato è una categoria molto eterogenea in quanto comprende generalmente lavoratori a bassa retribuzione, assunti con contratti a breve termine, lavoratori con retribuzione relativamente alta e alcuni lavoratori altamente qualificati all'inizio della propria carriera (dottorandi, borsisti post-dottorato e medici che frequentano un corso di specializzazione post-laurea) (Raitano, 2018). Per tener conto della grande eterogeneità insita nella categoria del lavoro parasubordinato, la Tabella 3.6 mostra le caratteristiche dei lavoratori parasubordinati distinguendo tra collaboratori e professionisti.

**Tabella 3.6** Caratteristiche dei lavoratori parasubordinati e dei dipendenti, 1998-2016 (%)

|              | Collaboratori | Professionisti | Dipendenti |
|--------------|---------------|----------------|------------|
| <b>Età</b>   |               |                |            |
| 17-29 anni   | 26,31         | 14,02          | 25,66      |
| 30-39 anni   | 31,69         | 33,95          | 31,87      |
| 40-49 anni   | 26,27         | 29,21          | 26,57      |
| 50-64 anni   | 16,67         | 22,81          | 15,89      |
| <b>Sesso</b> |               |                |            |
| Uomini       | 53,99         | 60,56          | 60,75      |
| Donne        | 46,01         | 39,44          | 39,25      |

Fonte: Elaborazione degli Autori su dati Inps

Il ricorso ai collaboratori è più diffuso tra i lavoratori di età compresa tra i 17 e i 39 anni, mentre i professionisti tendono a essere più anziani. La quota di lavoratori parasubordinati uomini resta superiore a quella delle donne, anche se la differenza è più evidente per i professionisti (54% contro 46% e 60,5% contro 39%).

Come per le altre tipologie di lavoro non standard, anche per i lavoratori parasubordinati esiste un divario negativo in termini di settimane lavorate in un anno e in termini di retribuzione lorda settimanale rispetto ai lavoratori dipendenti. In particolare, i collaboratori sono quelli con il minor numero medio di settimane lavorate, e quindi sperimentano il maggior numero di settimane di inattività durante l'anno (si veda Tabella 3.7).

Tabella 3.7 Totale settimane lavorate, settimane di inattività e salario lordo settimanale, 1998-2016

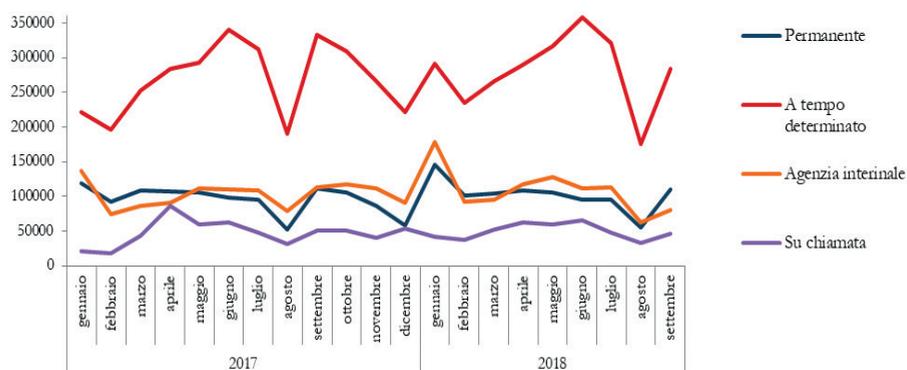
|                                 | Media e deviazione standard |                |                |
|---------------------------------|-----------------------------|----------------|----------------|
|                                 | Collaboratori               | Professionisti | Dipendenti     |
| Totale settimane lavorate       | 30 (18,79)                  | 36 (21,58)     | 43 (15,19)     |
| Totale settimane di inattività  | 22 (21,47)                  | 16 (18,79)     | 11 (15,88)     |
| Salario lordo settimanale (ETP) | 362,7€ (470,9)              | 374,8€ (357,3) | 427,3€ (588,4) |

Fonte: Elaborazione degli Autori su dati Inps

### 3.5 Assunzioni e trasformazioni contrattuali<sup>3</sup>

In questo paragrafo, utilizzando i dati tratti dall'*Osservatorio del Precariato* messo a disposizione dall'Inps, discutiamo l'andamento a breve termine delle nuove assunzioni distinguendo tra lavoratori a tempo indeterminato, a tempo determinato, interinali e a chiamata. La Figura 3.6 mostra il numero di assunzioni che si sono verificate da gennaio 2017 a settembre 2018 e risulta che la tipologia di contratto di lavoro più diffusa è quella a tempo determinato. Il numero di assunzioni di lavoratori tramite agenzia interinale equivale a quello dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato. I contratti a chiamata sono invece la categoria residuale.

Figura 3.6 Attivazioni totali mensili di nuovi contratti di lavoro, 2017-2018



Fonte: Elaborazione degli Autori su dati Inps – *Osservatorio del Precariato*

<sup>3</sup> Questo paragrafo è tratto da Filippi, M. et al. (2018), *La domanda di lavoro discontinuo alla luce delle modifiche normative*. Mimeo online printing.

Nell'ultimo decennio, una delle questioni più dibattute, oltre che uno dei principali oggetti della letteratura economica, è la trasformazione dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato.

In particolare, la letteratura mira a capire se il lavoro a tempo determinato è un *trampolino di lancio* per un'occupazione stabile o è piuttosto una *trappola* in una situazione di incertezza<sup>4</sup>. Le evidenze empiriche suggeriscono che i contratti a tempo determinato tendono a essere una trappola.

Nel 2013, i tassi di transizione dal lavoro a tempo determinato al lavoro a tempo indeterminato mostrano una forte eterogeneità tra i Paesi si passa dal 10% misurato in Francia (valore più basso) al 60% misurato in Estonia. L'Italia, con un valore di poco più del 20%, mostra un tasso di transizione in linea con quello europeo ma superiore alla Francia e alla Spagna e inferiore alla Germania: nel nostro Paese, perciò, un lavoratore a termine su cinque si trasforma a tempo indeterminato l'anno successivo. Il tasso è per altro in diminuzione rispetto al 2007, prima della crisi, quando era pari al 30% (Commissione Europea, 2016).

I tassi di transizione migliorano nel lungo periodo anche se non appaiono ancora soddisfacenti per alcuni Paesi tra cui l'Italia.

Recenti evidenze empiriche hanno dimostrato che nel corso di 10 anni un lavoratore a termine su due diviene a tempo indeterminato in Italia e Spagna, mentre la quasi totalità dei lavoratori a tempo determinato si trasforma in *open-ended* in Germania, Austria ed Estonia (OECD 2015).

In Europa appare poi evidente la correlazione negativa tra i tassi di disoccupazione giovanile e la probabilità del fixed-term di trasformarsi in indeterminato, con l'Italia che, insieme alla Spagna, mostra i valori più alti della disoccupazione giovanile e più bassi del tasso di transizione (Eichhorst et al., 2017).

La Tabella 3.8 presenta un'analisi di statica comparata tra il 2010 e il 2017 dei flussi nel mercato del lavoro europeo verso e da tre Stati: inattivi (I), disoccupati (U) e occupati (E), ponendo a confronto l'Italia con Grecia, Spagna, Francia, Svezia, Regno Unito e con la media europea.

L'Italia mostra tra il 2010 e il 2017 un aumento del 6,5% del tasso di disoccupazione, il tutto assorbito da una corrispondente diminuzione dei flussi dalla disoccupazione verso l'inattività, comunque ancora alti rispetto agli altri Paesi. L'Italia, rispetto agli altri Paesi europei, ha poi una probabilità di transizione dalla disoccupazione alla condizione lavorativa ancora bassa. I risultati sono migliori solo rispetto alla Grecia, che mostra alti tassi di immobilità per tutti e tre i campi.

---

<sup>4</sup> Per una rassegna della letteratura si veda, ad esempio, Barbieri e Scherer (2009), Berton et al. (2011), Boeri e Garibaldi (2007), Gagliarducci (2005), Ichino et al. (2005), Centra e Gualtieri (2017), Cirillo et al. (2017), Croce (2017), D'Agostino et al. (2018) e Sestito e Viviano (2018) propongono una prima valutazione degli effetti del Jobs Act.

**Tabella 3.8 Probabilità di transizione per tre Stati lavorativi in Europa: dal terzo trimestre 2010 al terzo trimestre 2017**

|                 | 2010 - QIII |             |             | 2017 - QIII |             |             |
|-----------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
|                 | E-E         | E-U         | E-I         | E-E         | E-U         | E-I         |
| Grecia          | 98,3        | 1,1         | 0,6         | 98,6        | 0,7         | 0,7         |
| Spagna          | 93,7        | 4,1         | 2,2         | 93,9        | 3,5         | 2,6         |
| Francia         | 96,6        | 1,7         | 1,7         | 95,6        | 2           | 2,4         |
| Italia          | 95,7        | 1,4         | 3           | 95,6        | 1,5         | 2,8         |
| Svezia          | 96,1        | 1,5         | 2,4         | 96,1        | 1,2         | 2,7         |
| Regno Unito     | 97,9        | 1,1         | 1           | 97,8        | 0,7         | 1,6         |
| <b>Media UE</b> | <b>96,4</b> | <b>1,8</b>  | <b>1,8</b>  | <b>96,5</b> | <b>1,2</b>  | <b>2,4</b>  |
|                 | U-E         | U-U         | U-I         | U-E         | U-U         | U-I         |
| Grecia          | 4,7         | 93,7        | 1,6         | 6,8         | 92,2        | 1,1         |
| Spagna          | 18,9        | 60,4        | 20,6        | 22,6        | 60,9        | 16,5        |
| Francia         | 21,7        | 55,3        | 23          | 21,6        | 56,1        | 22,3        |
| Italia          | 15,2        | 38,1        | 46,7        | 15,3        | 46,6        | 38,1        |
| Svezia          | 26,6        | 46,9        | 26,6        | 26,1        | 48,9        | 25          |
| Regno Unito     | 17,1        | 66,6        | 16,3        | 19,1        | 66,1        | 14,8        |
| <b>Media UE</b> | <b>17,4</b> | <b>60,2</b> | <b>22,5</b> | <b>23,3</b> | <b>59,2</b> | <b>19,6</b> |
|                 | I-E         | I-U         | I-I         | I-E         | I-U         | I-I         |
| Grecia          | 0,5         | 0,4         | 99,1        | 0,5         | 0,2         | 99,3        |
| Spagna          | 4,2         | 6,7         | 89,1        | 4,1         | 5,6         | 90,3        |
| Francia         | 3,5         | 3,1         | 93,4        | 3,3         | 4           | 92,7        |
| Italia          | 2,7         | 2,8         | 94,5        | 3,4         | 5,4         | 91,2        |
| Svezia          | 7           | 4,2         | 88,8        | 8,2         | 4,5         | 87,3        |
| Regno Unito     | 3,2         | 3,4         | 93,3        | 3,5         | 2,1         | 94,4        |
| <b>Media UE</b> | <b>3,5</b>  | <b>3,4</b>  | <b>93,0</b> | <b>5,0</b>  | <b>3,1</b>  | <b>92,0</b> |

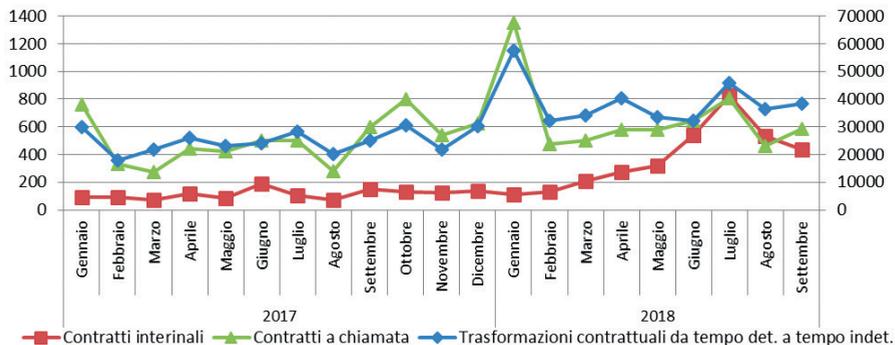
Fonte: Elaborazione degli Autori su dati Eurostat

Nota: E=lavorativo, U=disoccupato, I=inattivo.

Infine, l'Italia mostra una contrazione nel tasso di permanenza nell'inattività, seguendo l'andamento medio europeo, a cui corrisponde un incremento dei flussi dall'inattività verso l'occupazione e verso la disoccupazione (questi ultimi più alti).

Analizzando infine i dati Inps, le trasformazioni contrattuali sono in aumento negli ultimi due anni e sono più frequenti per i contratti a chiamata che per quelli subordinati (si veda Figura 3.7).

Figura 3.7 Trasformazioni contrattuali per mese, 2017-2018



Fonte: Elaborazione degli Autori su dati Inps – Osservatorio del Precariato

### 3.6 Contratti occasionali e voucher<sup>5</sup>

Come discusso nel Paragrafo 2.2.4, un contratto basato sui voucher si verifica quando un datore di lavoro acquista un buono, definito voucher, da un'autorità governativa o da un ente. Quando il lavoro è completato, il lavoratore riceve il voucher che può essere cambiato in denaro. Di solito vengono utilizzati per compiti specifici limitati a determinate occupazioni o a settori che sono caratterizzati da alti livelli di lavoro sommerso. Questo tipo di lavoro è spesso utilizzato per coprire parte della domanda relativa al lavoro discontinuo.

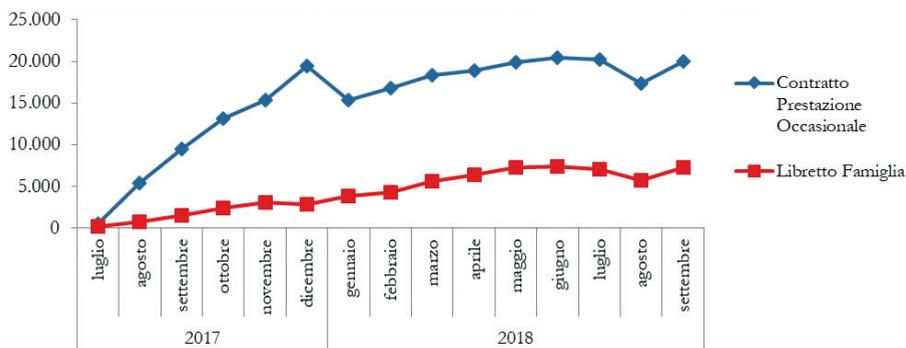
In Italia, probabilmente come riflesso della portata del lavoro sommerso, sono stati utilizzati in tutti i settori economici (tranne che in agricoltura), per tutte le categorie di lavoratori e per tutti i tipi di attività (tranne quando sono svolte nell'ambito di contratti di subappalto). A seguito dell'abrogazione dei voucher fatta a marzo 2017, sono state pianificate e regolamentate due nuove forme di lavoro *occasionale*: il cosiddetto "Libretto Famiglia" (LF) e il cosiddetto "Contratto di prestazione occasionale" (CPO). Il primo è costituito da strumenti di pagamento il cui valore nominale è fissato a 10 euro, che possono essere utilizzati per compensare prestazioni di durata non superiore a un'ora. Solo gli utenti privati che non hanno un'azienda e non sono liberi professionisti possono utilizzare il LF. Il secondo strumento invece è il contratto attraverso il quale l'utente acquisisce, con metodi semplificati, il lavoro occasionale o saltuario di ridotta entità.

<sup>5</sup> Questo paragrafo è tratto da Filippi, M. et al. (2018), *La domanda di lavoro discontinuo alla luce delle modifiche normative*. Mimeo online printing.

Il CPO può essere utilizzato da imprenditori, professionisti, liberi professionisti, lavoratori autonomi, associazioni e altre istituzioni private, nonché dalle pubbliche amministrazioni, con normative specifiche valide per la Pubblica Amministrazione e per le imprese del settore agricolo (vedi, art. 1 del D.lgs. 165/2001). Le parti stabiliscono l'importo del compenso netto ma esso dovrebbe essere: a) minimo 9 euro all'ora; oppure b) minimo 36 euro per ogni giorno lavorativo.

La Figura 3.8 mostra il totale delle attivazioni di nuovi rapporti di lavoro con LF e CPO avvenute nel periodo 2017-2018. Le attivazioni con CPO sono più numerose di quelle attivate con un LF, il divario tra i due strumenti appare ampio e il CPO continua a essere lo strumento preferito.

Figura 3.8 Attivazioni totali del lavoro occasionale, 2017-2018



Fonte: Elaborazione degli Autori su dati Inps – Osservatorio del Precariato

Tabella 3.9 Nuovi rapporti di lavoro occasionale - CPO e LF, 2017-2018

|            |        | Numero di lavoratori | Importo totale lordo | Importo lordo pro capite | Totale ore | Ore pro capite |
|------------|--------|----------------------|----------------------|--------------------------|------------|----------------|
| <b>CPO</b> |        |                      |                      |                          |            |                |
| 2017       | Totale | 33.987               | 20.426.766           | 601                      | 1.473.620  | 43             |
| 2018       | Totale | 57.016               | 42.494.127           | 745                      | 3.171.185  | 56             |
| <b>LF</b>  |        |                      |                      |                          |            |                |
| 2017       | Totale | 4.430                | 2.457.740            | 555                      | 219.860    | 50             |
| 2018       | Totale | 15.280               | 17.534.040           | 1.153                    | 1.517.688  | 100            |

Fonte: Elaborazione degli Autori su dati Inps – Osservatorio del Precariato

Infine, analizzando l'attivazione di nuovi rapporti di lavoro occasionale, sia i CPO che i LF hanno visto un significativo aumento del numero di lavoratori coinvolti e del lavoro svolto (si veda la Tabella 3.9). Tra questi, i CPO sono quelli attualmente più utilizzati, sia in termini di numero di lavoratori coinvolti, di ore totali che in termini di importo lordo totale. Per quanto riguarda l'importo lordo pro capite e il numero delle ore pro capite, CPO e LF non presentano differenze sostanziali.

### 3.7 Un'analisi di regressione per i lavoratori non-standard

Al fine di indagare il ruolo delle professioni e degli accordi contrattuali, e in particolare del contratto a tempo determinato, rispetto al salario settimanale, e quindi ai contributi previdenziali, si è stimata l'equazione dei salari mediante un modello pooled OLS per tre gruppi professionali: dirigenti, impiegati e operai. Le variabili esplicative misurano le principali caratteristiche demografiche, occupazionali e le traiettorie professionali dei lavoratori durante il periodo 1998-2016.

La Tabella 3.10 mostra i risultati delle stime. In primo luogo, è evidente la penalizzazione salariale subita dalle donne, più elevata nel caso in cui esse siano impiegate (-20%) o manager (-19%) che per le operaie (-13%) a conferma che, nel mercato del lavoro italiano, il fenomeno del "soffitto di vetro" blocca le prospettive di carriera delle donne (Biagetti e Scicchitano, 2011). Inoltre, il fatto di essere assunti con contratto a tempo determinato riduce la retribuzione dei dirigenti e degli impiegati (-0,6%), mentre aumenta la retribuzione degli operai (+0,2%). Questi risultati suggeriscono che per i primi due gruppi professionali i contratti di lavoro a tempo determinato rappresentano un "vicolo cieco" per le loro prospettive di accumulazione di contributi ai fini pensionistici.

Infine, il numero di settimane non lavorate è correlato negativamente con la retribuzione settimanale di ciascun gruppo professionale.

Nel secondo modello abbiamo utilizzato come variabile esplicativa aggiuntiva l'interazione tra il genere e la quantità di settimane non lavorate. La stima del coefficiente suggerisce che essere donna aggrava l'effetto negativo delle settimane di inattività sulla retribuzione solo quando il lavoratore è un manager. Per verificare inoltre se i fattori alla base della crescita dei salari (e dei contributi previdenziali) differiscono tra lavoratori dipendenti, autonomi e parasubordinati, abbiamo stimato separatamente per le tre categorie di lavoratori l'equazione salariale utilizzando un modello pooled OLS. Come nel caso precedente, l'insieme delle variabili esplicative comprende le principali caratteristiche demografiche, occupazionali e le traiettorie di carriera degli individui per il periodo 1998-2016.

Tabella 3.10 Pooled OLS del (log) salario settimanale dei lavoratori dipendenti

|                     | Primo modello        |                      |                     | Secondo modello      |                      |                      |
|---------------------|----------------------|----------------------|---------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
|                     | Manager              | Impiegato            | Operaio             | Manager              | Impiegato            | Operaio              |
| 30-39 anni          | 0,257***<br>[0,008]  | 0,106***<br>0        | 0,095***<br>0       | 0,257***<br>[0,008]  | 0,104***<br>0        | 0,092***<br>0        |
| 40-49 anni          | 0,412***<br>[0,008]  | 0,203***<br>[0,001]  | 0,129***<br>0       | 0,410***<br>[0,008]  | 0,201***<br>[0,001]  | 0,126***<br>0        |
| 50-64 anni          | 0,449***<br>[0,008]  | 0,294***<br>[0,001]  | 0,156***<br>[0,001] | 0,447***<br>[0,008]  | 0,293***<br>[0,001]  | 0,155***<br>[0,001]  |
| A tempo determinato | -0,110***<br>[0,009] | -0,066***<br>[0,001] | 0,028***<br>0       | -0,112***<br>[0,009] | -0,064***<br>[0,001] | 0,030***<br>0        |
| Stagionale          | -0,781***<br>[0,073] | -0,009***<br>[0,002] | 0,155***<br>[0,001] | -0,779***<br>[0,073] | -0,009***<br>[0,002] | 0,149***<br>[0,001]  |
| Donna               | -0,194***<br>[0,003] | -0,202***<br>[0,001] | -0,128***<br>0      | -0,166***<br>[0,003] | -0,220***<br>[0,001] | -0,197***<br>[0,001] |
| Divario             | -0,005***            | -0,007***            | -0,000***           | -0,004***            | -0,008***            | -0,001***            |
| Divario*Donna       |                      |                      |                     | -0,006***            | 0,002***             | 0,003***             |
| Esperienza          | 0,029***             | 0                    | 0,001***            | 0,029***             | 0                    | 0,002***             |
| Extra               | 0,153***<br>[0,009]  | 0,011***<br>[0,002]  | -0,026***<br>0      | 0,152***<br>[0,009]  | 0,011***<br>[0,002]  | -0,024***<br>0       |
| Costante            | 6,714***<br>[0,012]  | 6,263***<br>[0,002]  | 5,864***<br>[0,001] | 6,706***<br>[0,012]  | 6,274***<br>[0,002]  | 5,879***<br>[0,001]  |
| R2                  | 0,112                | 0,262                | 0,217               | 0,115                | 0,263                | 0,221                |
| <b>Osservazioni</b> | <b>1.050.809</b>     | <b>10.740.653</b>    | <b>21.073.170</b>   | <b>1.050.809</b>     | <b>10.740.653</b>    | <b>21.073.170</b>    |

Fonte: Elaborazione degli Autori su dati Inps

Nota: Altri controlli: esperienza al quadrato, gap square, effetti fissi dell'anno. Errori standard robusti. Stime pesate.  
\* p<0.05, \*\* p<0.01, \*\*\* p<0.001.

La Tabella 3.11 suggerisce che l'associazione positiva tra l'età dei lavoratori/coorte di età e i contributi previdenziali è superiore per i lavoratori dipendenti rispetto ai lavoratori autonomi, mentre è vero il contrario se si considera l'esperienza del mercato del lavoro. In altre parole, il premio salariale correlato all'esperienza sul mercato del lavoro sia dei lavoratori autonomi (+1,2% ogni anno) che "parasubordinati" (+1,1%) è superiore a quello dei dipendenti (+0,7%). La penalizzazione salariale delle donne nel settore privato italiano differisce a seconda dei gruppi: il divario di genere è pari a -18% nel sotto-campione dei "parasubordinati", a -10% per i lavoratori autonomi e a -8,9% per i lavoratori dipendenti (in questo caso i salari sono corretti per il part-time).

**Tabella 3.11 Pooled-OLS del (log) salario settimanale dei dipendenti e dei lavoratori autonomi**

|                     | Primo modello        |                      |                      | Secondo modello      |                      |                      |
|---------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
|                     | Dipendenti           | Lavoratore autonomo  | Para-subordinato     | Dipendenti           | Lavoratore autonomo  | Para-subordinato     |
| 30-39 anni          | 0,156***<br>(0,000)  | 0,055***<br>(0,001)  | 0,101***<br>(0,002)  | 0,156***<br>(0,000)  | 0,055***<br>(0,001)  | 0,101***<br>(0,002)  |
| 40-49 anni          | 0,234***<br>(0,000)  | 0,101***<br>(0,001)  | 0,252***<br>(0,003)  | 0,234***<br>(0,000)  | 0,100***<br>(0,001)  | 0,252***<br>(0,003)  |
| 50-64 anni          | 0,292***<br>(0,000)  | 0,118***<br>(0,001)  | 0,314***<br>(0,003)  | 0,292***<br>(0,000)  | 0,118***<br>(0,001)  | 0,314***<br>(0,003)  |
| Donna               | -0,089***<br>(0,000) | -0,103***<br>(0,001) | -0,180***<br>(0,002) | -0,089***<br>(0,000) | -0,078***<br>(0,001) | -0,490**<br>(0,002)  |
| Divario             | -0,008***<br>(0,000) | -0,001***<br>(0,001) | -0,272***<br>(0,079) | -0,008***<br>(0,001) | -0,001***<br>(0,002) | -0,013***<br>(0,004) |
| Divario*Donna       |                      |                      |                      | 0,0026***<br>(0,000) | -0,001***<br>(0,001) | -0,277***<br>(0,079) |
| Esperienza          | 0,007***<br>(0,000)  | 0,012***<br>(0,000)  | 0,011***<br>(0,002)  | 0,007***<br>(0,000)  | 0,012***<br>(0,001)  | 0,011***<br>(0,002)  |
| Extra               | -0,124***<br>(0,001) | -0,034***<br>(0,002) | -0,001<br>(0,004)    | -0,124***<br>(0,001) | -0,035***<br>(0,002) | -0,001<br>(0,004)    |
| Altri controlli     | Sì                   | Sì                   | Sì                   | Sì                   | Sì                   | Sì                   |
| Costante            | 5,983***<br>(0,002)  | 5,801***<br>(0,002)  | 11,968***<br>(0,003) | 5,983***<br>(0,002)  | 5,791***<br>(0,002)  | 11,917***<br>(0,003) |
| R2                  | 0,233                | 0,051                | 0,085                | 0,233                | 0,051                | 0,085                |
| <b>Osservazioni</b> | <b>32.488.958</b>    | <b>8.168.334</b>     | <b>2.335.814</b>     | <b>32.488.958</b>    | <b>8.168.334</b>     | <b>2.335.814</b>     |

Fonte: Elaborazione degli Autori su dati Inps

Nota: Altri controlli: esperienza al quadrato, gap square, effetti fissi dell'anno. Errori standard robusti. Stime pesate.

\* p<0.05, \*\* p<0.01, \*\*\* p<0.001.

Infine, si mostra che i periodi di disoccupazione o, più in generale, gli eventi che interrompono la carriera lavorativa di un individuo (interruzioni misurate dal totale delle settimane non lavorate in un anno) sono associati a una sostanziale riduzione dei salari percepiti dai parasubordinati (-27%), la penalizzazione è invece limitata per i dipendenti (-0,8%) e praticamente non rilevante per i lavoratori autonomi (-0,1%). Questo risultato è interessante: mentre i “parasubordinati” hanno prospettive negative in quanto hanno sperimentato un gap nel numero totale di settimane lavorate (o, nel peggiore dei casi, una perdita del lavoro), questo non accade per i lavoratori autonomi.

Questa evidenza non implica che il sistema di protezione sociale debba essere necessariamente differenziato per gruppi professionali, ma essa chiarisce che in futuro il sistema pensionistico dovrà affrontare un fenomeno crescente di eterogeneità delle traiettorie di carriera e di accumulazione dei contributi previdenziali.

## 4. I lavoratori delle piattaforme in Italia

In questo capitolo ci concentriamo sulle principali caratteristiche degli individui che offrono i loro servizi sulle piattaforme. In generale si sottolinea che i lavoratori la cui attività principale dipende dalle piattaforme digitali sono una piccola percentuale di tutti i lavoratori che partecipano al mercato del lavoro digitale. Infatti, la quota di lavoratori che guadagnano più del 50% del loro reddito collegati alla piattaforma (per più di 20 ore settimanali) è circa il 2% della popolazione adulta (Pesole et al., 2018). Tuttavia, l'importanza delle piattaforme digitali in termini di numero di lavoratori coinvolti varia notevolmente da un paese all'altro: il Regno Unito mostra la quota più alta di lavoratori che partecipano al mercato del lavoro digitale, seguito da Germania, Paesi Bassi, Spagna, Portogallo e Italia.

Combinando varie stime a livello nazionale, Eurofound (2018b) afferma che la quota media della popolazione attiva che partecipa alle piattaforme digitali rappresenta circa lo 0,5% della popolazione attiva. Secondo i dati del COLLEEM (COLLaborative Economy and EMPloyment), il tipico operatore su piattaforma europea è un giovane lavoratore di sesso maschile con istruzione terziaria; la percentuale di donne, invece, diminuisce con l'aumentare dell'intensità del lavoro su piattaforma. In termini di regimi di protezione sociale, la situazione dei lavoratori delle piattaforme digitali è ancora più difficile rispetto a quella dei lavoratori NSW che però non operano su piattaforma (Cirillo, 2019; Bogliacino et al., 2019a). Rispetto ai lavoratori standard, il NSW tende a beneficiare di un livello inferiore di protezione sociale, in particolare per quanto riguarda i rischi legati al reddito, all'occupazione e alla salute. Tuttavia, il divario di protezione sociale che divide lo standard e il NSW è stato recentemente ridotto a seguito di riforme del mercato del lavoro volte a fornire ai lavoratori una rete di sicurezza comune indipendente dalla forma contrattuale.

L'ambiguo status giuridico che caratterizza i lavoratori delle piattaforme, spesso sono identificati come "partner" o, più in generale, come lavoratori autonomi (Eurofound, 2018b), rende, tuttavia, questa categoria di "lavoratori digitali" non aventi diritto a beneficiare di quasi tutti i regimi di protezione sociale esistenti, esponendoli a un notevole rischio rispetto al resto della forza lavoro (Collier et al., 2017). Nel 2018, nell'ambito dei pilastri europei dei diritti sociali, la Commissione Europea ha emanato

una raccomandazione sull'accessibilità della protezione sociale che stabilisce lo standard minimo, per tutti i lavoratori, indipendentemente dal tipo di contratto (Atto della Commissione Europea 13 marzo 2018 COM, 2018). Nonostante ciò, la discussione è ben lungi dall'essere risolta a livello nazionale, dato il dibattito in corso sullo stato di avanzamento dei lavori delle piattaforme. Secondo Berg (2016) negli Stati Uniti solo l'8,1% dei lavoratori economicamente dipendenti dal lavoro su piattaforme digitale versa regolarmente contributi.

In un recente lavoro, Bogliacino et al. (2019a) hanno analizzato la relazione tra la partecipazione ai mercati del lavoro digitali e la domanda di protezione sociale utilizzando un dataset originale costruito sulla base di un'indagine ad hoc realizzata su iniziativa della Commissione Europea circa l'estensione della protezione sociale tra le diverse forme di lavoro. I dati contengono informazioni sulle caratteristiche socio-economiche, sulla situazione occupazionale, sulla percezione dell'adeguatezza dei trasferimenti sociali cui si ha diritto, e sulla domanda di migliori forme di protezione sociale. Il campione comprende 8.000 adulti intervistati in 10 Paesi europei (800 per ciascuno dei 10 Paesi: Francia, Germania, Italia, Paesi Bassi, Polonia, Portogallo, Romania, Slovacchia, Spagna, Svezia). Lo studio evidenzia un modello di polarizzazione nella partecipazione alla piattaforma digitale tra i lavoratori standard *tout court* e i NSW (per la componente lavoro autonomo). Questo modello è particolarmente evidente in Germania, Spagna, Italia, Polonia e Portogallo, mentre in Francia, Paesi Bassi e Svezia, la quota di partecipanti alla piattaforma è più elevata tra i lavoratori a tempo indeterminato full-time (oltre il 35%), il che suggerisce un modello di partecipazione alla piattaforma funzionale a integrare il reddito da lavoro standard. Infine, Bogliacino et al. (2019a) mostrano che, in Romania e in Slovacchia, sono soprattutto i lavoratori autonomi senza dipendenti a lavorare nei mercati digitali (quasi il 40%).

In questo capitolo ci concentriamo esplicitamente sull'Italia fornendo alcuni nuovi dati sulle principali caratteristiche socio-demografiche dei lavoratori delle piattaforme digitali basandoci sull'Indagine PLUS gestita da Inapp e contenente un modulo ad hoc su questo tipo di lavoratori. Qui di seguito, in primo luogo, forniremo una panoramica dei lavoratori delle piattaforme come dipendenti non standard al fine di definire il contesto (Paragrafo 4.1.1) e introdurremo la piattaforma come un mercato *multi-sided* (Paragrafo 4.1.2). Inoltre, forniremo alcune statistiche descrittive sulle caratteristiche dei singoli individui che lavorano mediante l'utilizzo delle piattaforme digitali; per quanto riguarda il mercato del lavoro digitale (Sezione 4.3), a partire dai dati PLUS stimiamo quattro modelli probit per studiare quali sono i principali driver della partecipazione alla piattaforma digitale in termini di caratteristiche socio-economiche e occupazionali. Inoltre, sfruttando una particolare informazione sugli anni di contributi pensionistici versati dai lavoratori, studieremo se la partecipazione alle piattaforme e in particolare alle piattaforme di lavoro influisce sul numero di anni di contribuzione ai fini pensionistici.

## 4.1 I lavoratori delle piattaforme intesi come lavoratori non standard<sup>1</sup>

Il mercato del lavoro europeo è stato profondamente rimodellato nell'ultimo decennio, registrando un enorme aumento del lavoro non standard (NSW). Come già discusso nel Capitolo 1, per lavoro non standard, la letteratura internazionale intende tutte le forme di contratto di lavoro che sono collocate al di fuori del lavoro a tempo indeterminato e a tempo pieno, come il lavoro a tempo determinato, a tempo parziale, a chiamata o altre forme di lavoro salariato mascherato da lavoro autonomo. Il NSW è aumentato nell'ultimo decennio, anche se con una forte eterogeneità tra le varie componenti del NSW e tra i Paesi: la quota di lavoro atipico è solo del 20% in Europa orientale e raggiunge il 46% nei Paesi Bassi. Dagli anni Novanta fino all'inizio della recessione avvenuta nel 2007-2008, il NSW nel suo complesso ha rappresentato circa il 50% di tutta la creazione di posti di lavoro nei Paesi OECD, raggiungendo il 60% nel periodo 2008-2013. Tra le forme di lavoro atipico, il lavoro a tempo parziale è di gran lunga la componente che è cresciuta di più nell'ultimo decennio; inoltre, nel 2018 il lavoro a tempo parziale è stato involontario per il 24,8% dei lavoratori a tempo parziale in Europa e per il 65,7% in Italia.

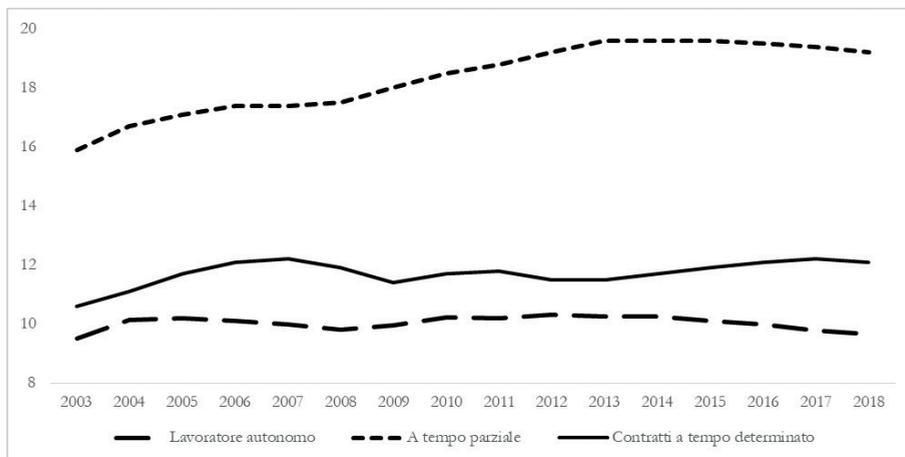
L'espansione del lavoro atipico è stata stimolata nell'ultimo decennio dall'attuazione di politiche volte ad aumentare la flessibilità del mercato del lavoro sulla base della tesi che una maggiore flessibilità avrebbe favorito l'occupazione di categorie più marginali, come i giovani e le donne. In effetti, gli orientamenti e le raccomandazioni dell'UE in materia di occupazione hanno invitato le parti sociali e le autorità pubbliche a promuovere modalità di lavoro flessibili (cfr. a questo proposito le direttive 97/81/CE relative all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale, 1999/70/CE sul lavoro a tempo determinato e 2008/104/CE sul lavoro atipico tramite agenzie di lavoro interinale). Per quanto riguarda l'Italia, si è chiaramente registrato un aumento del lavoro a tempo determinato e part-time dal 2003 al 2018: il primo è aumentato di circa 6 punti percentuali (dal 7,3% al 13,4%); il secondo è aumentato di oltre 10 punti percentuali (dall'8,4% al 18,4%) come evidenziato nella Figura 4.1.

L'incremento del NSW si accompagna a un continuo processo di digitalizzazione dell'economia che offre la possibilità di riorganizzare i processi produttivi su scala internazionale frammentando le produzioni in micro-attività da assegnare ai lavoratori disposti a offrire la propria forza lavoro attraverso una piattaforma digitale (Cirillo e Molero Zayas, 2019; Tubaro e Casilli, 2019). Le piattaforme digitali rappresentano infatti uno dei principali canali attraverso cui i lavoratori possono offrire il proprio lavoro grazie alla peculiarità della piattaforma che opera come intermediario *multi-homing*.

---

<sup>1</sup> Questo paragrafo è ispirato a Cirillo, V. (2019). *Lavoratori Non-Standard e Sistemi di Protezione Sociale: il caso dei lavoratori delle piattaforme digitali*. Menabò di Etica&Economia, 106.

Figura 4.1 Occupazione non standard nell'Europa dei 28 (% sull'occupazione totale)



Fonte: Elaborazione degli Autori su dati dell'Indagine europea sulle forze di lavoro (Eurostat)

Le piattaforme digitali di lavoro possono essere definite come mercati del lavoro digitali in cui i servizi ad alta intensità di lavoro sono scambiati da richiedenti (datori di lavoro e/o consumatori) e fornitori (lavoratori). Anche se ancora limitata, la quota di lavoratori la cui occupazione principale è gestita da una piattaforma è in aumento e non vi è alcun segno di un'inversione di tendenza nell'immediato futuro. Come discusso in Bogliacino et al. (2019b), le piattaforme sono state ampiamente studiate perché sembravano essere un enigma per il toolkit standard della regolamentazione industriale e perché pongono diverse sfide alla teoria standard dei prezzi e all'analisi di mercato. In effetti l'aumento delle piattaforme in quanto nuovi attori del mercato del lavoro suscita grandi preoccupazioni.

Le piattaforme di lavoro possono essere classificate in base al grado di controllo che esse esercitano sui lavoratori, alla collocazione geografica del compito e alla necessità (o no) di consegna fisica, e alle caratteristiche del compito scambiato (per un'analisi approfondita al riguardo, si veda Bogliacino et al., 2019b).

#### 4.1.1 Piattaforme come mercati two-sided or multi-sided <sup>2</sup>

L'emergere di nuove piattaforme online che esercitano la funzione di intermediarie dei servizi ad alta intensità di lavoro (ad esempio, Upwork, Uber, Amazon Mechanical Turk, Task Rabbit, solo per citarne alcune), così come la nascita di piattaforme orientate ai consumatori, ha suscitato molto dibattito. Certamente sono state oggetto

<sup>2</sup> Questo paragrafo si ispira a Bogliacino et al. (2019). *Quantità e qualità del lavoro nell'economia della piattaforma*. In *Handbook of Labor, Human Resources and Population Economics*. Zimmermann, K.F. (a cura di), Springer.

di molte controversie giuridiche, in particolare per quanto riguarda lo status giuridico di coloro che forniscono i servizi (cioè appaltatori e dipendenti).

Per quanto riguarda le questioni relative al lavoro, le piattaforme digitali del lavoro sono state presentate come una fonte di opportunità alternative per le persone e di efficienza del mercato o come alternativa alla precarizzazione. Questa sezione sviluppa un background concettuale a partire dal lavoro di Codagnone et al. (2019) dove il lettore può trovare una discussione più dettagliata sull'argomento.

Prima di presentare una definizione e una tipologia di piattaforme digitali del lavoro, la prima domanda da porsi è in che misura le piattaforme sono diverse dalle altre forme di utilizzo e impiego del lavoro (su questo punto, vedi anche Evans e Noel, 2005; Evans e Schmalensee, 2007). Più concretamente, la domanda è: queste piattaforme digitali possono essere considerate semplicemente come un caso di mercati *two-sided or multi-sided*? Sono una forma di puro mercato *two-sided* o un ibrido tra mercato e gerarchia? A seconda delle risposte a tali domande, a queste piattaforme si potrebbero applicare approcci analitici e teorici consolidati e il corrispondente “tool box” politico. Due questioni, che dipendono dalla risposta a tale domanda, sono particolarmente rilevanti: qual è la politica di concorrenza da attuare (Evans e Noel, 2005; Evans e Schmalensee, 2007), e se coloro che offrono lavoro sulla piattaforma sono effettivamente collaboratori o dipendenti subordinati. È quindi interessante esaminare le principali questioni che la letteratura economica pone in riferimento ai mercati *two-sided or multi-sided*.

Le piattaforme digitali, o mercati *two-sided* (bilaterali) *or multi-sided*, sono situazioni in cui la piattaforma consente a due o più gruppi di utenti di operare o almeno di interagire in modo tale che almeno un gruppo e di solito tutti i gruppi traggono beneficio, direttamente o indirettamente, dal fatto di avere un numero crescente di utenti dall'altra/e parte/i” (Codagnone et al., 2019, p. 18).

Dal 2002 (vedi, ad esempio, Rochet e Tirole 2006; Parker e Van Alstyne, 2005; Eisenmann et al., 2006; Rysman, 2009), una sempre crescente parte della letteratura economica ha studiato situazioni che possono essere qualificate come mercati *two-sided* (d'ora in poi 2SM), anche se le condizioni che determinano l'esistenza di un mercato bilaterale rimangono ancora una questione empirica da accertare caso per caso (Filistrucchi et al., 2014). In letteratura, i primi ad affrontare il problema “dell'uovo e della gallina” (ad esempio, lavoratori e consumatori sono entrambi necessari al funzionamento delle piattaforme) sono stati Gawer e Cusumano (2002) e Caillaud e Julien (2003), mentre i primi a introdurre l'espressione 2SM sono stati Rochet e Tirole (2003; 2006), ma ci sono stati contributi anche da altri ambiti, come la teoria delle reti, che ha studiato i 2SM dal punto di vista delle strategie piuttosto che dei mercati (Parker e Van Alstyne, 2005; Eisenmann et al., 2006), sostenendo che questo tipo di struttura di mercato sia endogeno e non imposto ex ante (Rysman, 2009). Evans è stato probabilmente il primo a utilizzare il termine piattaforma digitale e a concentrarsi sulla web economy in una serie di articoli e contributi (Evans, 2003; 2011).

Le condizioni da soddisfare perché un mercato venga definito bilaterale variavano a seconda dell'approccio seguito dagli autori. Secondo Rochet e Tirole (2003), il ruolo delle piattaforme digitali è quello di internalizzare le esternalità di entrambe le parti, vale a dire che gli effetti di rete sono considerati a due vie. Essi studiano casi in cui le due parti non possono coordinarsi e non vi è alcuna possibilità di passaggio, in quanto l'importo addebitato su un lato non può essere traslato sull'altro. Al contrario, Armstrong (2006), Evans (2003), Evans e Schmalensee (2007), e più recentemente Filistrucchi et al. (2014) considerano il caso più generale in cui l'effetto rete può esistere solo su un lato del mercato, e si utilizzano sia la "appartenenza" (accesso) che la "transazione" (utilizzo). In questa configurazione, l'importante è che avere una parte coordinata da un intermediario è più efficiente rispetto alle relazioni bilaterali. Ad esempio, il mercato televisivo può essere un 2SM anche se gli spettatori in genere non amano la pubblicità televisiva. Nel loro secondo contributo Rochet e Tirole (2006) hanno proposto un'altra definizione: "Un mercato è bilaterale (esiste una piattaforma bilaterale) se la piattaforma può influire sul volume delle transazioni imponendo a una parte del mercato una tariffa maggiore e riducendo il prezzo pagato dall'altra parte di un importo uguale; in altre parole, la struttura dei prezzi è importante e le piattaforme devono progettare in modo da coinvolgere entrambe le parti" (Rochet e Tirole, 2006, pp. 664-665). L'esternalità di rete cessa di essere una condizione necessaria, anche se si può presumere che renda possibile l'esternalità incrociata.

Un'ulteriore generalizzazione è fornita da Hagiu e Wright (2015a; 2015b), secondo cui le caratteristiche dei mercati *two-sided or multi-sided* sono le seguenti: i) consentire interazioni dirette tra due o più parti distinte; ii) l'affiliazione di entrambe le parti al mercato/piattaforma. L'interazione diretta implica che le parti mantengono il controllo dei termini chiave dell'interazione (prezzi, abbinamento, consegna, marketing, qualità dei beni o servizi offerti, termini e condizioni) rispetto a una situazione in cui l'intermediario assume il controllo di tali termini. Affiliazione significa che, da una parte e dall'altra, gli utenti effettuano gli investimenti necessari per entrare nel mercato/piattaforma e interagire con le altre parti; tale affiliazione genera effetti di rete inter-gruppo. In questa prospettiva, un'azienda sceglie in maniera endogena di diventare una piattaforma digitale come alternativa a essere un rivenditore o un conglomerato *Vertical Integrated* (VI).

I costi e i benefici dell'integrazione verticale consistono nel mantenere il controllo e il coordinamento, al prezzo di difficoltà organizzative. I costi e i benefici della piattaforma risiedono nella riduzione dei costi in cambio di un minore controllo e degli sforzi necessari per motivare i professionisti ad adattare le loro decisioni alle nuove informazioni che emergono. Il rischio morale è possibile per i professionisti in VI, a causa di contratti incompleti (sforzo non negoziabile), mentre nelle piattaforme, l'intermediario può estrarre i ricavi dai dati generati.

Le piattaforme digitali di lavoro sono quelle che normalmente vengono etichettate come “economia della condivisione”, “economia collaborativa”, “crowd working”, “crowd sourcing”, “gig economy” e “economia on-demand”.

Una possibile definizione è presente in Codagnone et al. (2019, p. 74 e pp. 76-83). Le piattaforme di lavoro digitali: (1) lavorano come mercati digitali per lavori atipici e contingenti; (2) si trovano dove i servizi di varia natura sono prodotti utilizzando prevalentemente il fattore lavoro (a differenza della vendita di beni o dell'affitto di proprietà o di un'automobile); (3) si trovano dove il lavoro (cioè i servizi prodotti) è scambiato in cambio di denaro. Le piattaforme (4) si trovano dove l'incontro è mediato e amministrato digitalmente anche se le prestazioni e la consegna del lavoro possono essere trasmesse elettronicamente o fisicamente; (5) si trovano dove l'allocazione di lavoro e denaro è determinata da un gruppo di acquirenti e venditori che operano all'interno di un sistema di prezzi. Si noti che questa definizione esclude vari operatori online, come LinkedIn (non corrisponde alla condizione 1), Airbnb (condizione 2), e così via. Essi mostrano gli effetti della rete, la non neutralità dei prezzi, il controllo su alcune condizioni di scambio e l'affiliazione alla piattaforma. A questo proposito, possono essere trattati come 2SM.

Il vero problema è legato al controllo, cioè se ci sia o meno un'interazione diretta o piuttosto se il controllo esercitato dagli operatori della piattaforma introduce un'ambivalenza tra mercato e gerarchia. Un numero crescente di letteratura economica ha studiato piattaforme come Uber, Airbnb, oDesk (oggi Upwork), TaskRabbit semplicemente come mercati del lavoro a due facce con qualche considerazione sulla questione del controllo (Cullen e Farronato, 2015; Farronato e Fradkin, 2015; Hagiù e J. Wright, 2015a, 2015b, 2015c; Horton, 2010). Di conseguenza, la risposta di tale letteratura è che il mercato del lavoro digitale è un mercato del lavoro puro a due facce o un ibrido tra mercato e gerarchia, e deve essere accertato empiricamente caso per caso.

## 4.2 Prime evidenze empiriche dai dati Inapp PLUS

In linea con gli sviluppi osservati in molti Paesi avanzati e in via di sviluppo, l'Italia ha registrato un significativo incremento dell'attività delle piattaforme digitali (Guarascio e Sacchi, 2018). Le piattaforme che hanno registrato il maggior incremento in termini di rilevanza economica e occupazionale, sono sia le piattaforme globali come Amazon, Google e Facebook, sia le piattaforme globali che effettuano la consegna di prodotti alimentari o che fungono da intermediari tra domanda e offerta in settori come il turismo, il settore immobiliare e il retail. Come introduzione preliminare, riportiamo i dati derivanti da Guarascio e Sacchi (2018) sulle dinamiche economiche e occupazionali delle principali piattaforme digitali operanti in Italia. Gli autori riferiscono che tutte le piattaforme prese in considerazione hanno registrato una crescita significativa sia

dei ricavi che dei salari per dipendente a fronte di una riduzione (o, al massimo, di una minor crescita) nei relativi settori. Osservando le grandi piattaforme Internet, si scopre che i ricavi di Google superano i salari in termini di crescita, mentre il contrario vale per aziende come Facebook e Amazon. Per quanto riguarda l'occupazione, l'analisi mostra che tutte le piattaforme digitali italiane sono caratterizzate da un'intensità occupazionale relativamente bassa. Questi risultati sono importanti in particolare se contrapposti alla già citata crescita massiccia dei ricavi derivanti dalle piattaforme (secondo Guarascio e Sacchi (2018) Google e Facebook hanno, nel 2016, rispettivamente 195 e 22 dipendenti). La bassa intensità occupazionale delle piattaforme digitali è parzialmente dovuta alla natura tecnologica e organizzativa delle piattaforme stesse. Le piattaforme web, ad esempio, offrono per lo più servizi immateriali (vedi sopra) che possono essere replicati senza costi aggiuntivi una volta messi in rete. Di conseguenza, il numero di dipendenti si riduce e la forza lavoro delle piattaforme tende a includere profili prevalentemente manageriali e tecnici di alto livello. Questi dati emergono anche per quanto riguarda le piattaforme di lavoro, come quelle che forniscono servizi di consegna di generi alimentari. In questo caso, la base occupazionale si riduce dato che questo tipo di piattaforme spesso "esternalizza" gran parte dei loro compiti affidandosi a persone classificate come "partner" o collaboratori, non firmando alcun contratto di lavoro con loro. Nel 2016, il numero totale di dipendenti dichiarati dalle piattaforme di lavoro era inferiore a 200. D'altra parte, tutte le piattaforme digitali mostrano una dinamica occupazionale positiva che conferma il trend espansivo che caratterizza questo settore. L'indagine empirica fornita da Guarascio e Sacchi (2018) riporta, inoltre, da un lato, i risultati di un'analisi comparativa delle dinamiche occupazionali (come riportato nei bilanci delle piattaforme italiane), e dall'altro dei contratti (sia per i nuovi contratti che per le cessazioni). Sembra emergere una significativa sovrapposizione tra la dinamica dei contratti di lavoro e quella dei dipendenti: il numero di nuovi contratti è relativamente più basso laddove l'intensità occupazionale riportata nel bilancio finale è bassa, e viceversa. In termini di "volatilità occupazionale" (misurata in termini di fatturato lordo del lavoratore (GWT)), solo Amazon mostra alti livelli di GWT. Mentre Amazon Logistica mostra un valore GWT estremamente elevato, le altre piattaforme (a parte le piattaforme di lavoro analizzate di seguito) sono caratterizzate da valori inferiori, tra il 34% (Facebook) e il 60% (Google). Per quanto riguarda la distribuzione dei contratti per tipologia, in piattaforme come Amazon, Facebook e Subito.it vengono utilizzati prevalentemente i contratti a tempo indeterminato; mentre Google, Booking e Casa.it presentano una situazione molto più varia (contratti a tempo determinato e lavoro interinale). Nel complesso, secondo i risultati di Guarascio e Sacchi (2018), le grandi piattaforme web italiane risultano caratterizzate da un'elevata crescita (osservata nel periodo 2012-2016) sia dei ricavi che dei salari per dipendente, del valore aggiunto e, in misura minore, dei profitti. In termini di intensità, tuttavia, tutte le piattaforme esaminate presentano valori significativamente bassi (soprattutto se confrontati con la

dimensione e la dinamica dei ricavi). Un esempio paradigmatico è quello di Facebook. Nel 2016, a fronte di un fatturato di 426.355 euro per dipendente, questa piattaforma dichiara di avere solo 22 dipendenti. Di seguito, proseguiamo con l'esplorazione empirica delle piattaforme italiane indagando descrittivamente il sondaggio Inapp PLUS.

#### 4.2.1 L'indagine PLUS

I dati utilizzati in questo capitolo derivano dall'ottava indagine PLUS, un'indagine a campione sull'offerta del mercato del lavoro italiano sviluppata e gestita dall'Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche (Inapp). L'obiettivo principale dell'indagine PLUS è fornire stime statisticamente attendibili di fenomeni rari o marginalmente esplorati da altre indagini sul mercato del lavoro italiano. Infatti, se la Rilevazione sulle Forze di Lavoro dell'Istat fornisce gli aggregati e gli indicatori ufficiali sul mercato del lavoro, l'indagine PLUS è finalizzata principalmente ad approfondire aspetti specifici e particolarmente problematici come il lavoro atipico. L'indagine è stata pubblicata nella prima metà del 2019 e raccolta nel 2018 su un campione di circa 45.000 intervistati. Le persone sono state contattate tramite un'intervista telefonica dinamica assistita da computer (CATI). Una delle caratteristiche principali di questo set di dati è l'assenza di interviste indirette: al fine di ridurre l'entità degli errori di misurazione e delle mancate risposte parziali sono inclusi solo gli intervistati. Il questionario è stato sottoposto a un campione di residenti di età compresa tra i 18 e i 74 anni, essendo il disegno del campione stratificato sulla popolazione italiana: gli strati sono definiti per regione (20 Regioni amministrative), tipo di città (metropolitane/non metropolitane), età (cinque classi), sesso e condizione occupazionale dell'individuo (impiegato, disoccupato, studente, pensionato, inattivo). La popolazione di riferimento deriva dalle medie annuali dell'indagine Istat sulle forze di lavoro. Inapp fornisce i pesi per tenere conto della probabilità di attrito in base alle caratteristiche rilevate: tutte le stime riportate nel capitolo applicano tali pesi<sup>3</sup>.

#### 4.2.2 Chi sono in Italia i lavoratori delle piattaforme?

Nell'ultima tornata di PLUS del 2018 è stato aggiunto un modulo specifico sulla gig economy al questionario principale<sup>4</sup>. Sono state considerate tre specifiche attività economiche svolte a scopo di lucro: i) la vendita online di beni di consumo; ii) la fornitura di opere e servizi attraverso piattaforme che svolgono un'attività intermediaia (la cosiddetta *piattaforma del lavoro*); iii) la condivisione lucrativa (leasing) di beni immobili (la cosiddetta *piattaforma del capitale*). Agli intervistati è stato chiesto rispettivamente: i) Nell'ultimo anno, hai venduto qualcosa online? ii) Nell'ultimo anno, hai guadagnato

---

<sup>3</sup> Per ulteriori dettagli sulla precedente edizione dell'indagine PLUS, vedi Aina e Pastore (2012), Clementi e Giammatteo (2014), Filippetti et al. (2019), Meliciani e Radicchia (2011, 2016). Informazioni sull'edizione 2018 dell'indagine PLUS si trovano in Bonacini et al. (2019), Esposito e Scicchitano (2019), Gallo e Scicchitano (2019), Van Wolleghem et al. (2019).

<sup>4</sup> Un'indagine più approfondita si trova in De Minicis et al. (2019).

denaro accettando lavori attraverso questo tipo di sito o app, ad esempio portando qualcuno da un posto a un'altro in auto, consegnando del cibo, pulendo la casa di qualcuno o svolgendo attività lavorative online? iii) Nell'ultimo anno, hai guadagnato denaro affittando una casa o un appartamento attraverso l'uso di un sito online, come Airbnb o VRBO? Secondo l'indagine PLUS 2018, coloro che hanno svolto una delle tre attività economiche sopra citate costituiscono il 5,96% della popolazione di età compresa tra i 18-74 anni, ovvero circa 2 milioni e settecentomila individui (vedi Tabella 4.1). Nei grafici che seguono consideriamo i tre tipi di partecipanti alla piattaforma; mentre utilizziamo l'espressione "lavoratori della piattaforma" per riferirci ai gig workers.

**Tabella 4.1** Quota sulla popolazione (adulti 18-74 anni) (Italia, 2018)

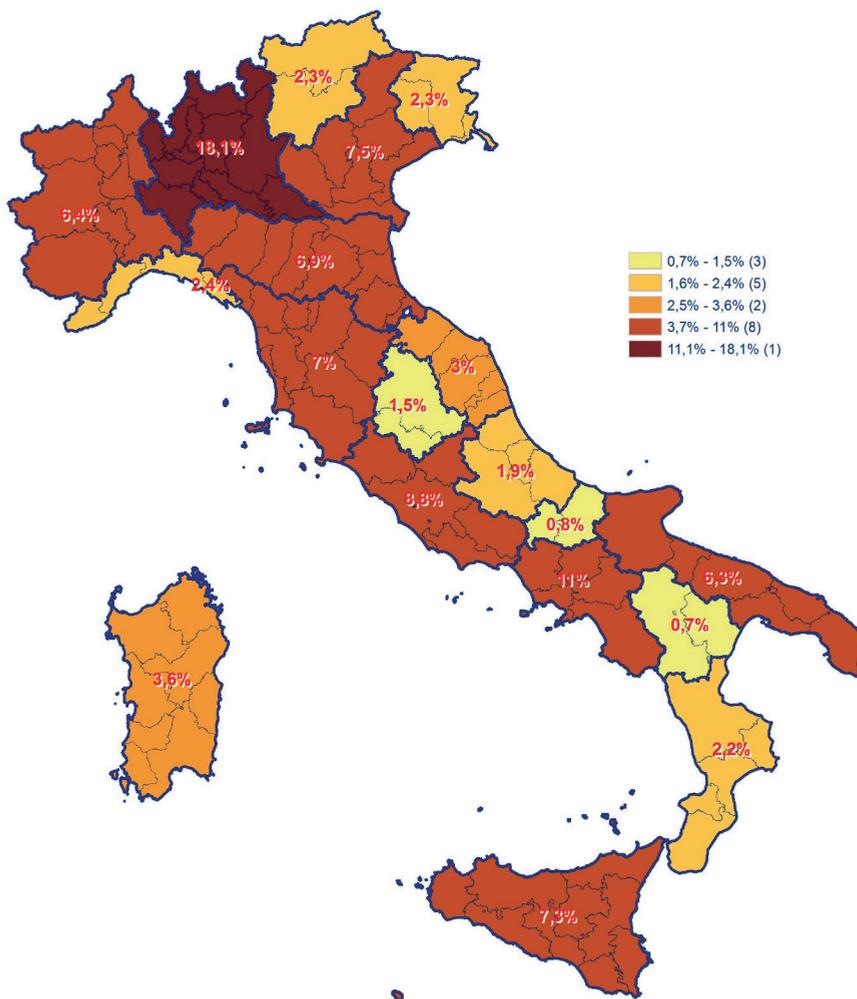
| Piattaforme                 | Numero di individui | Quota sulla popolazione |
|-----------------------------|---------------------|-------------------------|
| Almeno una piattaforma      | 2.592.603           | 5,96                    |
| Tutti i tipi di piattaforma | 4.350               | 0,01                    |
| Vendita di merci on line    | 2.088.002           | 4,8                     |
| Piattaforme di capitale     | 413.250             | 0,95                    |
| <b>Gig workers</b>          | <b>213.150</b>      | <b>0,49</b>             |
| Popolazione 18-74 anni      | 43.500.048          |                         |

Fonte: Informazioni tratte dal discorso del Direttore Generale al Parlamento italiano (sito web Inapp)

Analizzando la distribuzione regionale dei lavoratori su piattaforma digitale, si nota che essi sono concentrati nel centro-nord Italia (Figura 4.2). La Lombardia è la regione italiana con il numero più alto (18,1% del totale dei lavoratori della piattaforma), seguita però dalla Campania (11%).

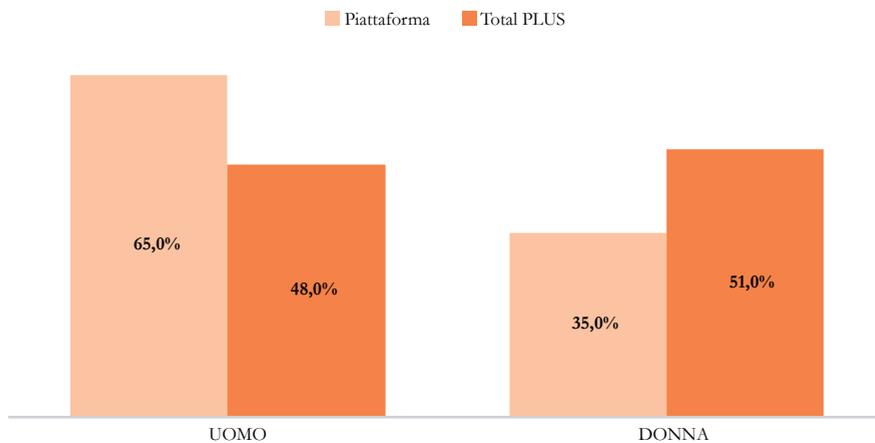
Quali sono le caratteristiche delle persone che partecipano alla piattaforma digitale per ottenere un guadagno? Qual è il profilo degli individui che popolano la gig economy? Dall'indagine sulla distribuzione dei lavoratori della piattaforma per genere (Figura 4.3) risulta che sono per lo più uomini (65%), contrariamente a quanto accade per il resto della popolazione italiana dove le donne sono leggermente più numerose (51%).

Figura 4.2 Distribuzione regionale dei partecipanti alle piattaforme (%)



Fonte: Elaborazione degli Autori su Inapp PLUS 2018

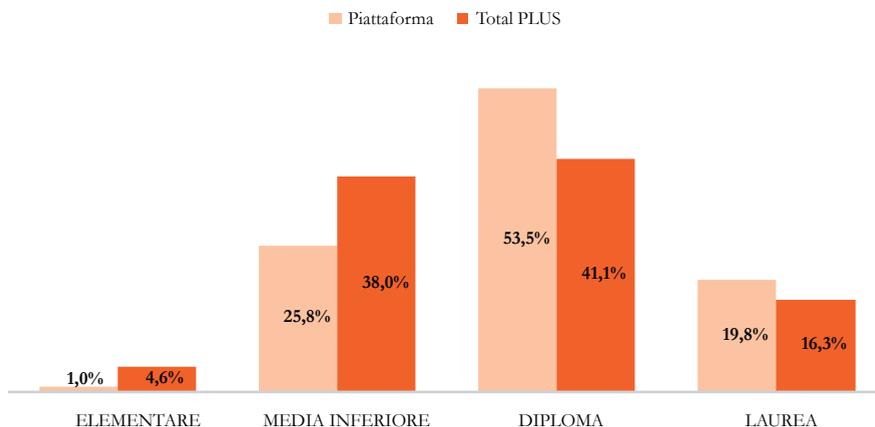
Figura 4.3 Partecipanti della piattaforma per genere (% rispetto all'intera popolazione)



Fonte: Elaborazione degli Autori su Inapp PLUS 2018

È importante indagare anche il livello di istruzione di questi lavoratori. I lavoratori della piattaforma sono generalmente più istruiti del resto della popolazione italiana (Figura 4.4). Più della metà ha un livello di istruzione secondaria (53% contro il 41% della popolazione italiana) e quasi il 20% (16% per il resto della popolazione) ha un livello di istruzione terziaria.

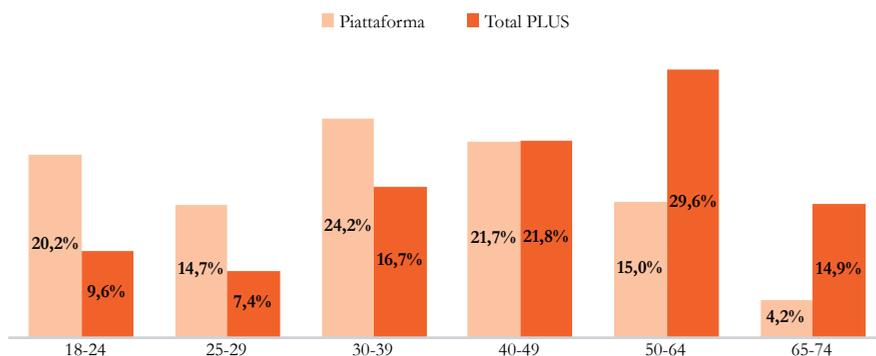
Figura 4.4 Partecipanti della piattaforma per istruzione (% rispetto all'intera popolazione)



Fonte: Elaborazione degli Autori su Inapp PLUS 2018

In media, i lavoratori delle piattaforme sono più giovani del resto della popolazione (Figura 4.5) e sono concentrati nelle fasce di mezza età, 30-39 e 40-49 anni. La fascia di età più numerosa per i lavoratori delle piattaforme è quella di 30-39 anni (24,2%), mentre la più diffusa per il resto della popolazione è di 50-64 anni (29,6%).

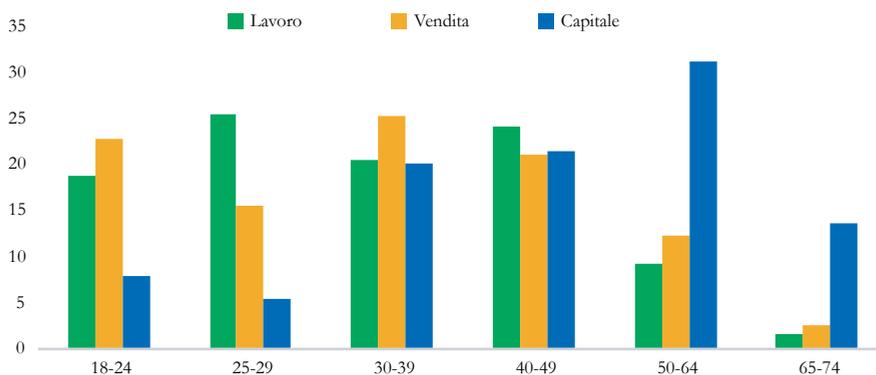
**Figura 4.5** Partecipanti della piattaforma per fasce d'età (% rispetto all'intera popolazione)



Fonte: Elaborazione degli Autori su Inapp PLUS 2018

Se divisi in base alle diverse tipologie di piattaforme, i lavoratori della piattaforma e quelli che vendono beni sono generalmente più giovani di quelli appartenenti alla piattaforma di capitali (Figura 4.6).

**Figura 4.6** Categorie di partecipanti alla Piattaforma per fasce d'età (% rispetto all'intera popolazione)

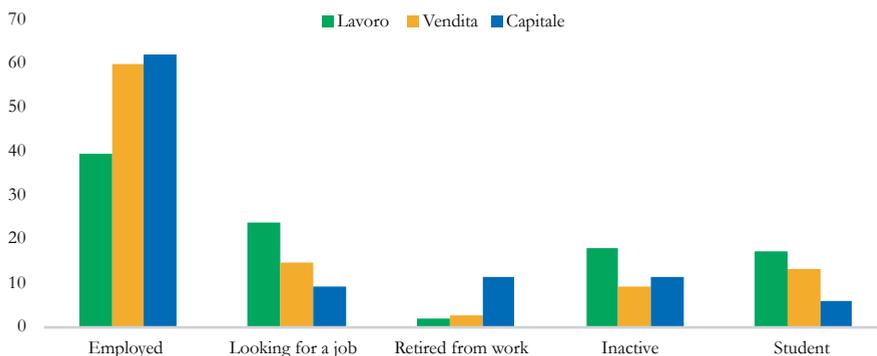


Fonte: Elaborazione degli Autori su Inapp PLUS 2018

La fascia d'età più frequente per i lavoratori è quella che va dai 25-29 anni, mentre per la vendita è quella dei 30-39 anni e per il capitale è quella di 50-64 anni.

Esaminando la situazione occupazionale prevalente (Figura 4.7), i lavoratori della piattaforma sono per lo più già occupati (59,2%). Il 14,2% dichiara di essere in cerca di lavoro, il 12% sono studenti, il 10% è inattivo e solo il 4% è in pensione.

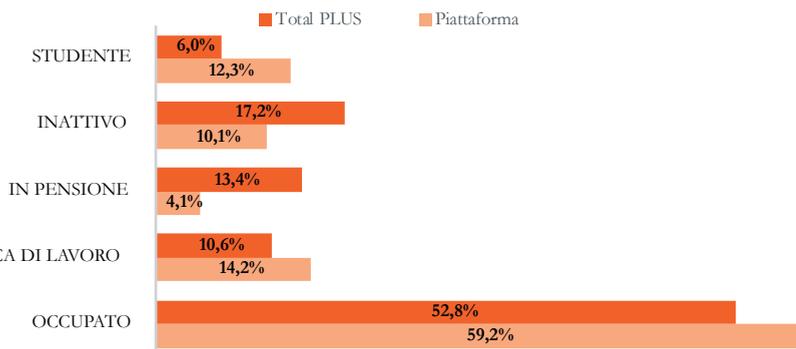
**Figura 4.7** Categorie di partecipanti alla piattaforma per posizione professionale (% sulla popolazione)



Fonte: Elaborazione degli Autori su Inapp PLUS 2018

Tra i lavoratori della piattaforma, i lavoratori della piattaforma di lavoro mostrano la percentuale più bassa di individui già impiegati (rispetto a quelli che vendono e a quelli di capitale) e la percentuale più alta di persone in cerca di lavoro, inattivi e studenti (Figura 4.8).

**Figura 4.8** Categorie di partecipanti alla Piattaforma per condizione di lavoro (% sulla popolazione)



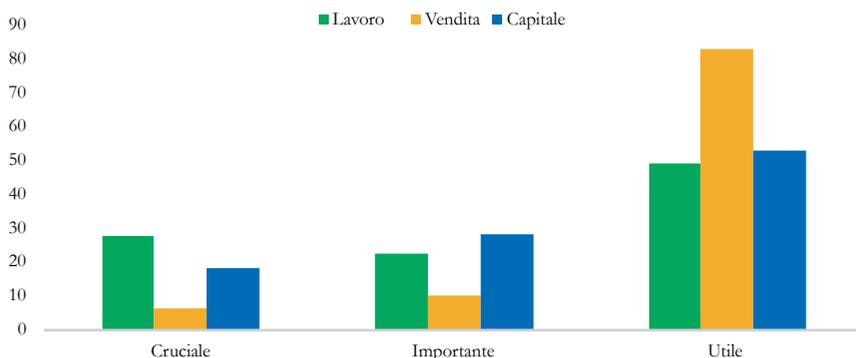
Fonte: Elaborazione degli Autori su Inapp PLUS 2018

Emergono differenze significative tra i partecipanti e i lavoratori della piattaforma per quanto riguarda la rilevanza del reddito da lavoro (Figura 4.9)<sup>5</sup>. Più specificamente, a tutte le tre le categorie di lavoratori è stato chiesto: “In relazione al reddito che guadagni dalle piattaforme online, quale delle seguenti affermazioni lo descrive meglio?”:

- È essenziale per soddisfare i miei bisogni primari.
- È una componente importante del mio bilancio, ma non essenziale.
- Mi sta bene averlo, ma potrei vivere facilmente senza di esso.

I lavoratori delle piattaforme digitali di lavoro sono la categoria con la maggiore necessità di reddito: quasi 1/3 dei lavoratori della piattaforma di lavoro dichiara che il reddito derivante dal lavoro su piattaforma è essenziale per soddisfare i loro bisogni primari (6,5% per i lavoratori della piattaforma di vendita), mentre più dell’80% dei lavoratori delle piattaforme di vendita dichiara che il reddito è utile ma potrebbe facilmente vivere senza di esso (49,2% per la piattaforma di lavoro). Questi dati sembrano confermare che l’insicurezza del lavoro è più rilevante alla base della distribuzione dei salari (Scicchitano et al., 2018).

**Figura 4.9** Categorie di partecipanti alla Piattaforma per rilevanza dei guadagni (% sulla popolazione)

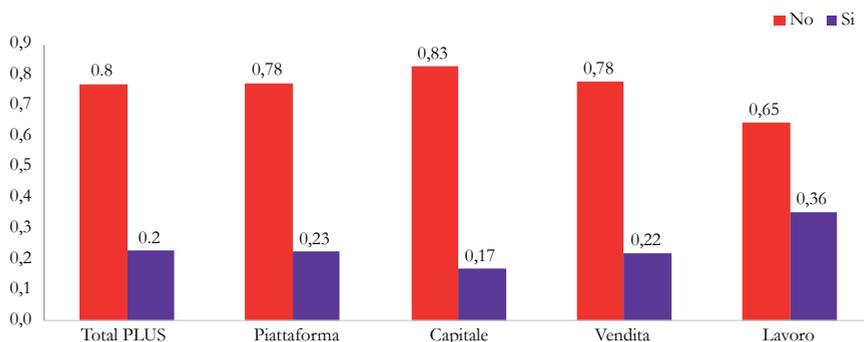


Fonte: Elaborazione degli Autori su Inapp PLUS 2018

<sup>5</sup> Questa domanda è stata aggiunta alla sezione “gig economy” del questionario principale di Inapp PLUS perché la letteratura economica e finanziaria ha recentemente dimostrato che il premio salariale è una componente rilevante per i singoli individui al punto che influenza la scelta del paese in cui vivere e lavorare, soprattutto nelle economie europee (Leonida et al., 2019). Questo tema di ricerca è rilevante soprattutto perché gli individui hanno maggiori probabilità di migrare verso economie che pagano di più. Di conseguenza, si adatteranno meglio al contesto e alle condizioni di vita e, attraverso l’accumulo di capitale umano e come elettori razionali, potrebbero produrre un maggiore sviluppo economico nel paese in cui si insediano (Leonida et al., 2015).

Un altro indicatore economico rilevante è la capacità di far fronte a spese impreviste (Figura 4.10). La domanda contenuta nell'indagine PLUS è la seguente: “Ha dovuto rimandare le cure mediche (comprese le cure dentali) nell'ultimo anno per motivi economici?”. La percentuale di lavoratori su piattaforma in grado di affrontare spese impreviste è pari al 78%, più o meno in linea con il resto dell'indagine PLUS (80%). Anche in questo caso i lavoratori della piattaforma di lavoro sono la componente più fragile, con una quota maggiore di individui che hanno dovuto rimandare spese impreviste (36%).

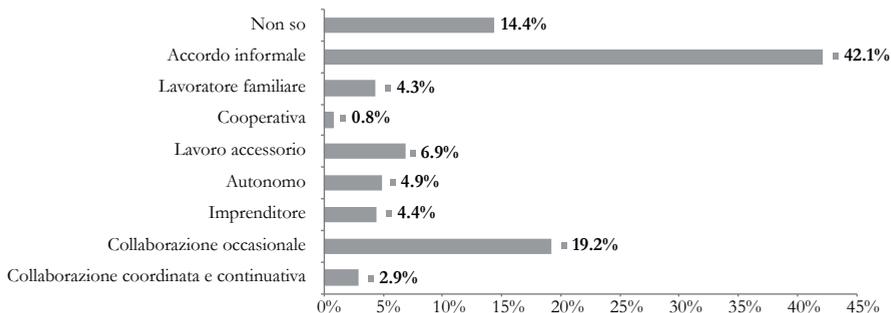
**Figura 4.10** Capacità di far fronte a spese impreviste (%)



Fonte: Elaborazione degli Autori su Inapp PLUS 2018

Infine, esaminando i moduli contrattuali utilizzati solo per i lavoratori della piattaforma di lavoro, emerge un dato preoccupante: più di 42 lavoratori sono inquadrati in modo informale, cioè non hanno un contratto (Figura 4.11). Questo può essere preso come una conferma del fatto che la gig economy è spesso un'economia informale.

**Figura 4.11** Tipo di contratto dei lavoratori su piattaforma (%)



Fonte: Elaborazione degli Autori su Inapp PLUS 2018

### 4.3 Caratteristiche socio-occupazionali dei lavoratori delle piattaforme digitali

Al fine di esplorare le principali caratteristiche socio-demografiche degli individui che partecipano alla piattaforma digitale e alla piattaforma di lavoro, abbiamo testato le seguenti specifiche empiriche per mezzo di un modello *probit* data la natura dicotomica delle variabili dipendenti utilizzate: *Piattaforma/Piattaforma di lavoro*.

La variabile *piattaforma* assume valore 1 se l'individuo *i* partecipa a una piattaforma digitale – vendita di beni e prodotti o di manodopera o beni strumentali –, e 0 altrimenti. La variabile *piattaforma di lavoro*, invece, assume valore 1 se il lavoratore fornisce il proprio lavoro sulla piattaforma e 0 se altrimenti. Nel modello (2) quindi consideriamo solo i lavoratori che vendono il proprio lavoro attraverso la piattaforma digitale.

$$Piattaforma_i = \alpha + \beta X_i + \varepsilon_i \quad (1)$$

$$Piattaforma\ di\ lavoro_i = \alpha + \beta X_i + \varepsilon_i \quad (2)$$

Includiamo nell'equazione (1) e (2) una serie di controlli in riferimento all'età, all'istruzione, al contesto familiare, alle condizioni di salute, allo stato civile, al sesso, alla cittadinanza. Le stime includono errori standard robusti e ponderazioni di probabilità per calcolare gli effetti marginali per l'intera popolazione.

Nella Tabella 4.2 mostriamo gli effetti marginali delle stime *probit* dell'equazione (1) e (2), dove sono stati inclusi gli insiemi di controlli (*X*) che tengono conto delle caratteristiche demografiche e socio-economiche dei partecipanti alla piattaforma (1) e alla piattaforma del lavoro (2).

La probabilità di partecipare alla piattaforma, qualunque sia il tipo di piattaforma considerata, è maggiore per gli individui di età compresa tra i 18-24 anni, questa probabilità diminuisce con l'aumentare dell'età. Concentrandosi sui profili educativi, emerge che le persone che dichiarano di partecipare alla piattaforma sono in media molto istruite, come confermato dal segno negativo dell'effetto marginale della scuola primaria e secondaria. Inoltre, nel campione PLUS emerge che le donne registrano in media una minore partecipazione alle piattaforme rispetto agli uomini.

Concentrandosi sulle caratteristiche socio-economiche, emerge che la partecipazione alle piattaforme è maggiore per quegli individui la cui famiglia include persone disabili. È inoltre interessante notare che la Tabella 4.2 mostra che le persone incapaci di far fronte a spese impreviste hanno in media una maggiore probabilità di partecipare alle piattaforme. Tuttavia, questa potenziale fragilità della famiglia non è del tutto confermata quando ci concentriamo sul contesto familiare dell'individuo: si veda l'effetto marginale positivo per l'educazione della madre.

**Tabella 4.2** Caratteristiche socio-demografiche dei partecipanti alla Piattaforma e alla Piattaforma di lavoro (effetti marginali)

|                  | Piattaforma<br>(1)                          | Piattaforma di lavoro<br>(2) |                    |
|------------------|---|------------------------------|--------------------|
| Classi di età    | 18-24 anni                                  | 0,083***<br>(0,01)           | 0,009**<br>(0,00)  |
|                  | 25-29 anni                                  | 0,077***<br>(0,01)           | 0,014***<br>(0,00) |
|                  | 30-39 anni                                  | 0,057***<br>(0,01)           | 0,009**<br>(0,00)  |
|                  | 40-49 anni                                  | 0,037***<br>(0,01)           | 0,009**<br>(0,00)  |
|                  | 50-59 anni                                  | 0,010<br>(0,01)              | 0,004<br>(0,00)    |
| Titolo di studio | Nessun titolo                               | 0,022<br>(0,044)             | -<br>-             |
|                  | Licenza elementare                          | -0,061**<br>(0,02)           | 0,001<br>(0,01)    |
|                  | Licenza media                               | -0,024**<br>(0,01)           | -0,001<br>(0,00)   |
|                  | Diploma superiore                           | 0,000<br>(0,01)              | -0,001<br>(0,00)   |
|                  | Laurea                                      | 0,000<br>(0,01)              | -0,002<br>(0,00)   |
|                  | Donna                                       | -0,038***<br>(0,00)          | -0,002*<br>(0,00)  |
|                  | Famiglia con figli                          | 0,008<br>(0,00)              | 0,002<br>(0,00)    |
|                  | Famiglia con disabili                       | 0,016**<br>(0,01)            | 0,002<br>(0,00)    |
| Area geografica  | Nord Italia                                 | 0,009*<br>(0,00)             | -0,001<br>(0,00)   |
|                  | Centro Italia                               | 0,008<br>(0,00)              | -0,001<br>(0,00)   |
|                  | Incapacità di far fronte a spese impreviste | 0,014***<br>(0,00)           | 0,003**<br>(0,00)  |
|                  | Numero di osservazioni                      | 44964                        | 44926              |
|                  | Wald chi2(16)                               | 1022,98                      | 258,10             |
|                  | Prob > chi2                                 | 0,0000                       | 0,0000             |
|                  | Pseudo R2                                   | 0,0786                       | 0,0892             |

Fonte: Elaborazione degli Autori su Inapp PLUS 2018

Nota: Stime pesate. Altri controlli inclusi: Occupazione della madre e del padre (1 cifra ISCO), Stato civile (single, coppia con figli, coppia senza figli, madre single/padre singolo), Cittadinanza. \* p<0.05, \*\* p<0.01, \*\*\* p<0.001.

Infine, da un punto di vista geografico, la partecipazione delle piattaforme è maggiore nel Nord Italia, dove questa nuova forma di partecipazione al mercato del lavoro sembra essere più diffusa rispetto al Centro o al Sud Italia. Riassumendo, la Tabella 4.2 mostra una maggiore partecipazione alla piattaforma per le persone più giovani (18-24 anni), con un'istruzione superiore, di sesso maschile e che vivono nelle regioni del Nord. Provengono per lo più da famiglie con qualche tipo di fragilità: famiglie con persone disabili o incapaci di far fronte a spese impreviste.

Spostando l'attenzione sulle piattaforme di lavoro (colonna 2), ovvero il gruppo di individui che vendono il proprio lavoro attraverso la piattaforma (*crowd workers*), emerge che hanno in media tra i 25-29 anni. Quest'ultimo è quindi il gruppo con la maggiore probabilità di partecipare alla piattaforma come lavoratori. I maschi hanno maggiori probabilità di partecipare e, come per la piattaforma, questi lavoratori provengono da famiglie più fragili che dichiarano di non essere in grado di far fronte a spese impreviste. Riassumendo, tra le principali caratteristiche degli individui che partecipano alle piattaforme, il genere, l'istruzione, l'età e il contesto socio-economico sono i fattori che maggiormente determinano la partecipazione alle piattaforme digitali.

#### 4.4 I lavoratori delle piattaforme e i contributi pensionistici

Come ulteriore fase dell'analisi, consideriamo gli anni di contribuzione previdenziale di ciascun lavoratore considerando la sua partecipazione alla piattaforma e alla piattaforma di lavoro, compresa un'ampia serie di controlli relativi al background socio-demografico e alla professione svolta. L'equazione da noi stimata è espressa nell'Eq. (3):

$$\text{Anni di contributi pensionistici}_i = \alpha + \theta \text{ Piattaforma}_i + \beta X_i + \gamma Z_i + \varepsilon_i \quad (3)$$

dove il numero di anni di contributi pensionistici dell'individuo  $i$  è messo in relazione con la partecipazione alla *piattaforma* e alla *piattaforma di lavoro* e controllando per caratteristiche socio-demografiche ( $X$ ) (classi di età, stato civile, istruzione, sesso, nazionalità, status professionale, background familiare) e caratteristiche professionali ( $Z$ ) (mandato, esperienza, classificazione delle professioni, reddito). L'equazione (3) è stimata tramite modello OLS.

I risultati presentati nella Tabella 4.3 non mostrano un'associazione significativa tra la partecipazione alla piattaforma (o partecipazione alla piattaforma di lavoro) e il numero di anni di contributi pensionistici.

Come previsto, un numero maggiore di anni di contributi pensionistici è associato a persone più anziane, con un livello di istruzione superiore (con un diploma di scuola secondaria, superiore e terziario).

Tabella 4.3 Partecipanti della piattaforma e anni di contribuzione alla pensione (effetti marginali)

|  | Anni di contributi pensionistici (1) | Anni di contributi pensionistici (2) |
|--|--------------------------------------|--------------------------------------|
| <b>Partecipanti alla piattaforma</b>               | <b>0,200 (0,18)</b>                  |                                      |
| <b>Lavoratori di piattaforme</b>                   |                                      | <b>-0,385 (0,53)</b>                 |
| Classi di età                                      | 18-24 anni                           | -10,209***<br>(1,36)                 |
|  | 25-29 anni                           | -9,331***<br>(0,97)                  |
|  | 30-39 anni                           | -7,070***<br>(0,81)                  |
|  | 40-49 anni                           | -3,663***<br>(0,68)                  |
|  | 50-59 anni                           | 0,341<br>(0,60)                      |
| Titolo di studio                                   | Nessun titolo                        | -2,576<br>(1,52)                     |
|  | Licenza elementare                   | -1,398<br>(1,20)                     |
|  | Licenza media                        | 1,217***<br>(0,32)                   |
|  | Diploma superiore                    | 1,204***<br>(0,27)                   |
|  | Laurea                               | 0,635**<br>(0,21)                    |
|  | Donna                                | -1,359***<br>(0,13)                  |
| Area geografica                                    | Nato in Italia                       | 2,251***<br>(0,50)                   |
|  | Nord Italia                          | 1,786***<br>(0,18)                   |
|  | Centro Italia                        | 0,998***<br>(0,19)                   |
| <b>Incapacità di far fronte a spese impreviste</b> | <b>-0,435* (0,17)</b>                | <b>-0,430* (0,17)</b>                |
| Cattiva salute                                     | 0,460<br>(0,65)                      | 0,467<br>(0,66)                      |

|                                    | Anni di contributi pensionistici<br>(1) | Anni di contributi pensionistici<br>(2) |
|------------------------------------|---|---|
| Lavoro permanente                  | 1,530***<br>(0,23)                      | 1,530***<br>(0,23)                      |
| Lavoro a tempo parziale            | -0,460**<br>(0,17)                      | -0,460**<br>(0,17)                      |
| Impiegato pubblico                 | 0,087<br>(0,14)                         | 0,085<br>(0,14)                         |
| Totale anni di lavoro              | 0,495***<br>(0,04)                      | 0,496***<br>(0,04)                      |
| Totale anni di lavoro <sup>2</sup> | -0,000<br>(0,00)                        | -0,000<br>(0,00)                        |
| Durata                             | 0,037<br>(0,02)                         | 0,037<br>(0,02)                         |
| Durata <sup>2</sup>                | 0,003***<br>(0,00)                      | 0,003***<br>(0,00)                      |
| Reddito (log)                      | 0,419***<br>(0,08)                      | 0,418***<br>(0,08)                      |
| Professioni manageriali            | 0,040<br>(0,42)                         | 0,033<br>(0,42)                         |
| Professionisti                     | -1,192**<br>(0,37)                      | -1,205**<br>(0,37)                      |
| Tecnici                            | -0,995**<br>(0,37)                      | -1,008**<br>(0,37)                      |
| Impiegati                          | -0,904*<br>(0,37)                       | -0,918*<br>(0,37)                       |
| Addetti alle vendite               | -1,486***<br>(0,40)                     | -1,501***<br>(0,40)                     |
| Artigiani                          | -0,759<br>(0,42)                        | -0,774<br>(0,42)                        |
| Operatori di impianti e macchine   | -0,432<br>(0,50)                        | -0,448<br>(0,50)                        |
| Professioni elementari             | -1,746***<br>(0,44)                     | -1,761***<br>(0,44)                     |
| Costante                           | 4,928***<br>(1,47)                      | 4,957***<br>(1,47)                      |
| R-sqr                              | 0,822                                   | 0,822                                   |
| Numero di osservazioni             | 15406                                   | 15406                                   |

Fonte: Elaborazione degli Autori su Inapp PLUS 2018

Nota: Errori standard robusti. Stime pesate. \* p<0.05, \*\* p<0.01, \*\*\* p<0.001.

Le donne hanno in media un numero inferiore di anni di contributi pensionistici. Le persone nate in Italia registrano in media un numero di anni di contributi pensionistici più elevato rispetto ai lavoratori con un passato di migrazione, lo stesso vale per coloro che vivono nel Nord e nel Centro Italia rispetto a quelli che vivono nelle regioni meridionali. Analizzando le caratteristiche professionali, emerge che avere un contratto a tempo indeterminato è associato a un numero maggiore di anni di contributi pensionistici, mentre i lavoratori a tempo parziale registrano un numero minore di anni di contributi. Sia il mandato che l'esperienza sono associati a un numero maggiore di anni di contributi pensionistici. Infine, un reddito da lavoro più elevato e le professioni apicali sembrano essere associate a un numero maggiore di contributi pensionistici. Riassumendo, i dati delle Tabelle 4.2 e 4.3 mostrano che la probabilità di partecipare alle piattaforme e in particolare alle piattaforme di lavoro è più alta per i più giovani, più spesso maschi, con un'istruzione superiore e che vivono nel Nord Italia. È interessante notare che gli individui che partecipano alle piattaforme sono di solito famiglie che non sono in grado di far fronte a spese impreviste e, quindi, abbastanza fragili. Provengono anche da famiglie con persone disabili (nel caso sia delle piattaforme di capitale che delle piattaforme di lavoro).

## 5. Conclusioni

Il presente rapporto discute e analizza i cambiamenti che il mondo del lavoro sta vivendo. Il contesto in cui il lavoro è distribuito, organizzato ed eseguito è, e sta, infatti profondamente cambiando. In tutti i Paesi europei, e in particolare in Italia, negli ultimi due decenni si sono affermate nuove forme di lavoro, note con il termine di “lavoro atipico” o “non standard” caratterizzate da modalità, orario e luogo di lavoro non convenzionali. Il rapporto mira a fornire una panoramica circa le caratteristiche e le tendenze dei contratti di lavoro atipici, e ad avviare una prima discussione circa le possibili implicazioni che l'uso di questo tipo di lavoro può avere sul mercato del lavoro e sui sistemi di protezione sociale.

Il Capitolo 1 introduce le questioni relative alla nascita di nuovi tipi di contratti di lavoro e agli effetti che sia le nuove tecnologie che l'invecchiamento della popolazione possono avere sul mercato del lavoro e sul sistema di protezione sociale. Nel Capitolo 1 si sottolinea il duplice impatto che il cambiamento tecnologico ha in un sistema economico ponendo in primo piano l'importanza del ruolo delle politiche socio-economiche nel garantire che i benefici derivanti da esso siano maggiori rispetto agli svantaggi. In aggiunta, viene evidenziato come i cambiamenti demografici costituiscano un aspetto importante della vita socio-economica, basti pensare al fatto che l'invecchiamento della popolazione può avere effetti diversi nei Paesi dell'Unione Europea. Ragionando in termini di sistema di protezione sociale, oltre alle pressioni derivanti dalla disoccupazione e dalla presenza di gruppi svantaggiati, anche l'esistenza di una popolazione sempre più anziana determina ripercussioni su di esso. L'invecchiamento della popolazione ha inoltre un impatto sulla struttura occupazionale dei settori economici a causa dei cambiamenti nei consumi e nella domanda. Una popolazione più anziana significa una forza lavoro più rigida che non riesce ad adattarsi alle mutevoli condizioni economiche.

Il Capitolo 2 descrive le caratteristiche dei principali lavori non standard, evidenziandone le tendenze a livello europeo. La quota di lavoro a tempo determinato e quello a tempo parziale (soprattutto involontario) è aumentata e, come conseguenza delle trasformazioni dell'economia digitale, sono nate nuove forme di occupazione, come ad esempio nel caso del lavoro su piattaforma. In questo contesto, anche il lavoro

autonomo non standard ha preso sempre più piede. La letteratura economica mette in evidenza che i lavori non standard hanno caratteristiche diverse, ma, che allo stesso tempo, essi sopportano gli stessi svantaggi in termini di minor accesso ai sistemi di protezione sociale. Infatti, poiché il sistema di protezione sociale nasce per tutelare principalmente le esigenze dei lavoratori con contratti standard, i lavoratori non standard si trovano in una situazione più insicura e precaria per quanto riguarda l'accesso ai tali regimi e per l'ottenimento di prestazioni assicurative (ILO, 2016; Matsaganis et al., 2016). I lavoratori atipici e i lavoratori autonomi incontrano spesso difficoltà nel soddisfare le condizioni di ammissibilità per ricevere le prestazioni assicurative e previdenziali (ad esempio, periodi contributivi interrotti). Il Capitolo 3 si concentra poi sul mercato del lavoro italiano analizzando le caratteristiche e le dinamiche di cinque categorie di lavoro atipico: lavoro a tempo determinato, il lavoro part-time, il lavoro autonomo, il lavoro parasubordinato e i voucher. L'analisi mostra che il numero dei contratti temporanei ha un andamento ciclico: diminuisce all'inizio della recessione e tende ad aumentare con la ripresa. Analizzando il totale delle settimane lavorate in un anno emerge un chiaro divario tra i lavoratori a tempo determinato e la loro controparte a tempo indeterminato. Osservando poi il salario reale percepito da questi lavoratori risulta che esso sia inferiore a quello dei lavoratori a tempo indeterminato. Nel 2016, ad esempio, il salario settimanale lordo mediano dei lavoratori temporanei era inferiore del 23% rispetto al salario medio dei lavoratori a tempo indeterminato. Il lavoro a tempo parziale, l'altro tipo di lavoro atipico, è cresciuto dall'inizio della crisi a causa dello spostamento strutturale dell'economia verso i servizi e delle preferenze dei lavoratori. In Italia, nel 2016, il lavoro part-time rappresentava circa il 18,6% dell'occupazione, rispetto all'11% del 1998. La terza importante categoria di lavoratori atipici è rappresentata dai lavoratori autonomi. La quota di lavoro autonomo è diminuita nel corso dell'ultimo secolo e non presenta le fluttuazioni cicliche tipiche dei contratti a tempo determinato o del lavoro a tempo parziale. Nel periodo 1998-2016, il numero medio di settimane lavorate dai lavoratori dipendenti era di circa 42 settimane mentre quello delle settimane lavorate da lavoratori autonomi e collaboratori era ben al di sotto di questo livello. Infine, in merito al lavoro remunerato tramite voucher, i dati amministrativi mostrano un aumento dell'attivazione totale di questo tipo di contratti negli anni 2017-2018.

I risultati ottenuti dall'analisi della relazione tra salario lordo settimanale e tipologia di contratto e qualifica professionale suggeriscono per dirigenti e impiegati i contratti a tempo determinato rappresentano un "vicolo cieco" in termini di accumulazione di contributi previdenziali poiché l'essere assunti a tempo determinato un effetto negativo sul salario lordo. Se guardiamo ai fattori alla base della crescita dei salari (e quindi dei contributi previdenziali), emerge che il premio salariale dovuto all'esperienza maturata sul mercato del lavoro è maggiore per i lavoratori autonomi e parasubordinati piuttosto che per i lavoratori dipendenti. I periodi di non lavoro, e che quindi interrompono

L'accumulazione di contributi previdenziali, risultano essere associati a una riduzione dei salari guadagnati in particolare dai parasubordinati. Questo risultato non implica che il sistema di protezione sociale debba essere differenziato per tipo di lavoratore, ma mette in luce il fatto che in futuro il sistema pensionistico dovrà tener conto di un fenomeno crescente di eterogeneità delle traiettorie di carriera e di accumulazione dei contributi ai fini pensionistici.

Infine, il Capitolo 4 analizza, più in dettaglio, come, nel mercato del lavoro italiano, lo sviluppo della digitalizzazione si accompagna all'aumento del lavoro non standard. Ossia, la diffusione di modelli di lavoro basati sulle piattaforme digitali per organizzare e fornire in modo altamente efficiente una vasta gamma di servizi (es. trasporto, consegna del cibo, assistenza a domicilio, servizi on-line, ecc.) si riflette in un aumento più generalizzato della quota di lavoro flessibile e non standard. Questa tendenza alla "flessibilizzazione" del mercato del lavoro ha origine ben prima dell'avvento delle piattaforme digitali. Tuttavia, le piattaforme hanno contribuito a incrementare ulteriormente il processo di frammentazione produttiva e di esternalizzazione dei compiti rimescolando gli equilibri nei mercati esistenti o favorendo l'emergere di nuovi mercati (Cirillo e Molero Zayas, 2019; Tubaro e Casilli, 2019). L'analisi empirica condotta in questo capitolo riguarda essenzialmente le caratteristiche socio-demografiche degli individui che partecipano alle piattaforme e, in particolare, che offrono il loro lavoro sul mercato del lavoro digitale. Sono state considerate tre specifiche attività economiche svolte per ottenere un guadagno: i) la vendita online di beni di consumo; ii) la fornitura di opere e servizi attraverso piattaforme digitali che svolgono attività intermedie (la cosiddetta piattaforma del lavoro); iii) il noleggio (leasing) di beni immobili (la cosiddetta piattaforma del capitale). Secondo l'indagine PLUS 2018, coloro che hanno svolto una delle tre attività economiche sopra citate costituiscono il 5,96% della popolazione di età compresa tra i 18-74 anni, ovvero circa 2,7 milioni di individui. I dati preliminari hanno inoltre dimostrato che: i) i lavoratori della gig economy si concentrano nell'Italia centro-settentrionale; ii) sono prevalentemente uomini (65%), contrariamente a quanto accade per il resto della popolazione italiana dove le donne sono leggermente più numerose (51%); iii) sono generalmente più istruiti del resto della popolazione italiana; iv) sono più giovani del resto della popolazione; e v) hanno un'altra occupazione (59,2%). Inoltre, la probabilità di partecipare alle piattaforme (e in particolare alle piattaforme del lavoro) è più alta per i più giovani, più spesso maschi, con un alto livello di istruzione e che vivono nel Nord Italia. È interessante notare che gli individui che partecipano alle piattaforme sono membri di famiglie incapaci di far fronte a spese impreviste (cioè famiglie esposte a maggiori rischi o caratterizzate da una maggiore fragilità sociale in confronto al resto della popolazione). A conferma di ciò, si scopre che molti lavoratori della piattaforma provengono da famiglie al cui interno sono presenti persone disabili (nel caso sia delle piattaforme di capitali che delle piattaforme di lavoro). Infine, si stima l'esistenza di

un “gap pensionistico” espresso in termini di anni di contributi pensionistici persi per le persone che partecipano alla piattaforma e che lavorano come lavoratori della piattaforma. Ci sono partecipanti alla piattaforma e lavoratori della piattaforma non formalmente occupati che probabilmente provengono da famiglie vulnerabili; ma ci sono anche lavoratori della piattaforma già occupati. Quando l’attenzione dell’analisi viene spostata a persone già occupate, non si rileva una penalità in termini di anni di contributi pensionistici dovuti alla partecipazione alla piattaforma.

Concludendo, possiamo affermare che la stipula di contratti non standard, o atipici, può offrire molti vantaggi alle imprese e ai lavoratori ma, allo stesso tempo, poiché la maggior parte delle leggi sul lavoro sono state scritte avendo come punto di riferimento il contratto di lavoro standard, può esporre i lavoratori ad alcuni rischi. In primo luogo, i lavoratori possono soffrire di una maggiore insicurezza del lavoro. I lavoratori interinali, i lavoratori a chiamata e i dipendenti a tempo parziale hanno maggiori probabilità di cambiare datore di lavoro, diventare disoccupati o abbandonare involontariamente la forza lavoro. I lavoratori non standard possono poi rischiare di non avere un accesso adeguato ai sistemi di protezione sociale e di non ricevere prestazioni sociali. Questi lavoratori hanno di fatto molte meno probabilità dei lavoratori a tempo indeterminato di avere un’assicurazione sanitaria o un piano di pensionamento. I decisori politici devono quindi valutare se le leggi e i sistemi di protezione sociale proteggono o meno l’elevato e crescente numero di lavoratori atipici e, in caso di risposta negativa, dovrebbero essere pronti a elaborare e proporre eventuali riforme.

## Bibliografia

- Acemoglu, D., Autor, D.H. (2011). Skills, Tasks and Technologies: Implications for Employment and Earnings. In *Handbook of Labor Economics*. Card, D., Ashenfelter, O. (eds.), 1043-1171, Amsterdam, Elsevier
- Acemoglu, D., Restrepo, P. (2017). Secular Stagnation? The Effect of Aging on Economic Growth in the Age of Automation. *American Economic Review: Papers & Proceedings*, 107(5), 174-179
- Aina, C., Pastore, F. (2012). *Delayed Graduation and Overeducation: A Test of the Human Capital Model versus the Screening Hypothesis*. IZA Discussion Paper 6413, Bonn, IZA
- Aiyar, S., Ebeke, C., Shao, X. (2016). *The Impact of Workforce Aging on European Productivity*. IMF Working Paper 16/238, Washington DC, International Monetary Fund
- Armstrong, M. (2006). Competition in two-sided markets. *RAND Journal of Economics*, 37(3), 668-691
- Aubert, P., Crépon, B. (2006). *Age, wage and productivity: firm-level evidence*. Discussion Paper INSEE, Paris, INSEE
- Autor, D.H. (2013). The task approach to labor markets: An overview. *Journal for Labour Market Research*, 46, 185-199
- Autor, D.H. (2015). Why Are There Still So Many Jobs? The History and Future of Workplace Automation. *Journal of Economic Perspectives*, 29, 3-30
- Avlijas, S. (2019). *The Dynamism of the New Economy: Non-Standard Employment and Access to Social Security in EU-28*. LEQS Paper 141, London, LEQS
- Barbieri, G., Scherer, S. (2009). Labor market flexibilisation and its consequences in Italy. *European Sociological Review*, 25(6), 677-692
- Berg, J. (2016). *Income Security in the On-Demand Economy: Findings and Policy Lessons from a Survey of Crowdworkers*. Conditions of Work and Employment Series 74, Geneva, ILO
- Berton, F., Devicienti, F., Pacelli, L. (2011). Are temporary jobs a port of entry into permanent employment? Evidence from matched employer-employee data. *International Journal of Manpower*, 32(8), 879-899
- Berton, F., Richiardi, M., Sacchi, S. (2015). Non-standard work, low-paid work and employment dynamics in Italy: Evidence from an occupational perspective. In Non-

- Standard Employment in Post-Industrial Labour Markets: *An Occupational Perspective*. Eichhorst, W., Marx, P. (eds.), 150-180, Cheltenham UK, Edward Elgar Publishing
- Biagetti, N., Scicchitano, S. (2011). A note on the gender wage gap among managerial positions using a counterfactual decomposition approach: sticky floor or glass ceiling?. *Applied Economics Letters*, 18(10), 939-943
- Boeri, T., Garibaldi, P. (2007). Two tier reforms of employment protection: a honeymoon effect?. *The Economic Journal*, 117(521), F357-F385
- Bogliacino, F., Cirillo, V., Codagnone, C., Fana, M., Lupanez-Villanueva, F., Veltri, G. (2019a). *Shaping individual preferences for social protection: the case of platform workers*. LEM Papers Series 21, Pisa, Laboratory of Economics and Management, Sant'Anna School of Advanced Studies
- Bogliacino, F., Cirillo, V., Codagnone, C., Guarascio, D. (2019b). Quantity and quality of work in the platform economy. In *Handbook of Labor, Human Resources and Population Economics*. Zimmermann, K.F. (ed.), Springer (forthcoming)
- Bonacini, L., Gallo, G., Scicchitano, S. (2019). Finding bottlenecks of intergenerational mobility in Italy: looking for regional disparities. Presented at XII Conference ESPANet Italia 2019, *Territori del welfare: (de-)globalizzazioni, innovazioni e conservazioni*, Università degli Studi di Urbino Carlo Bo, Urbino 19-21 settembre 2019. <http://www.espanet-italia.net/wp-content/uploads/2019/09/Programma-Espanet-2019.pdf>
- Bovini, G., Viviano, E. (2018). *Italy's employment-rich recovery: A closer look*. Questioni di Economia e Finanza (Occasional Papers) 461, Roma, Banca d'Italia
- Bresnahan, T., Brynjolfsson, E., Hitt, L. (2002). Information Technology and Recent Changes in Work Organization Increase the Demand for Skilled Labor. *Quarterly Journal of Economics*, 117(1), 339-376
- Brinkley, I. (2013). *Flexibility or insecurity? Exploring the rise in zero hours contracts*. London, The Work Foundation
- Broughton, A., Biletta, I., Kullander, M. (2010). *Flexible forms of work: Very atypical contractual arrangements*. Dublin, Eurofound
- Carmignani, F., Rustichelli, E., Marzano, G. (2001). *Il lavoro interinale. Prime analisi su dati amministrativi*. Roma, Isfol
- Centra, M., Gualtieri, V. (2017). Incentivi al lavoro permanente e contratto a tutele crescenti: una stima dell'impatto sulle nuove assunzioni nel 2015. *Sinapsi*, 7(1), 71-93
- CIPD (2013). *Zero hours contracts: Myth and reality*, London, CIPD
- Cirillo, V. (2019) *Lavoratori Non-Standard e Sistemi di Protezione Sociale: il caso dei lavoratori delle piattaforme digitali*. Menabò di Etica&Economia 106. <https://www.eticaeconomia.it/lavoratori-non-standard-e-sistemi-di-protezione-sociale-il-caso-dei-lavoratori-delle-piattaforme-digitali/>
- Cirillo, V., Fana, M., Guarascio, D. (2017). Labour market reforms in Italy: Evaluating the effects of the Jobs Act. *Economia Politica*, 34(2), 211-232

- Cirillo, V., Molero Zayas, J. (2019). Digitalizing industry? Labor, technology and work organization: an introduction to the Forum. *Journal of Industrial and Business Economics*, 46 (3), 313-321
- Clementi, F., Giammatteo, M. (2014). The labour market and the distribution of earnings: an empirical analysis for Italy. *International Review of Applied Economics*, 28(2), 154-180
- Codagnone, C., Karatzogianni, A., Matthews, J. (2019). *Platform Economics Rhetoric and Reality in the "Sharing Economy"*. London, Emerald Publishing
- Collier, R.B., Dubal, V.B., Carter, C. (2017). *Labor platforms and gig work: the failure to regulate*. IRLE Working Paper 106-17, Berkeley, IRLE
- Commissione Europea (2016). *Employment and Social Developments in Europe 2015*. Luxembourg, Publications Office of the European Union
- Commissione Europea (2018). *Behavioural study on the effects of an extension of access to social protection for people in all forms of employment*. Luxembourg, Publications Office of the European Union
- Croce, G. (2017). Il Jobs Act due anni dopo: obiettivi, fatti, prospettive. *Economia & lavoro*, 2, 23-36
- D'Agostino, G., Pieroni, L., Scarlato, M. (2018). Evaluating the effects of labour market reforms on job flows: The Italian case. *Economic Modelling*, 68, 178-189
- Daveri, F., Maliranta, M. (2007). Age, seniority and Labour Costs. *Economic Policy*, 49, 118-175
- De Minicis, M., Esposito, P., Marsiglia, S., Marocco, M., Scicchitano, S. (2019). *Gli internauti e i lavoratori on line: prime evidenze da Inapp PLUS 2018*. Mimeo online printing
- Dixon, S. (2003). Implications of population ageing for the labour market. *Labour Market Trends*, 111(2), 67-76
- Eichhorst, W., Marx, P. (2015). *Non-standard employment in post-industrial labour markets: An occupational perspective*. Cheltenham UK, Edward Elgar Publishing
- Eichhorst, W., Marx, P., Wehner, C. (2017). Labor market reforms in Europe: towards more flexicure labor markets?. *Journal for Labour Market Research*, 51(3), 1-17
- Eichhorst, W., Portela Souza, A., Cahuc, P., Demazière, D., Fagan, C., Guimarães, N.A., Fu, H., Kalleberg, A., Manning, A., McGinnity, F., Rapoport, H., Scranton, P., Siegrist, J., Thelen, K., Valfort, M., Visser, J. (2018). The future of work – Good jobs for all\*. In *Rethinking Society for the 21st Century: Report of the International Panel on Social Progress*. IPSP (ed.), 255-312, Cambridge, Cambridge University Press
- Eisenmann, T., Parker, G., Van Alstyne, M. (2006). Strategies for Two-Sided Markets. *Harvard Business Review*, 84(10), 92-101
- Emmenegger, P., Häusermann, S., Palier, B., Seeleib-Kaiser, M. (2012). *The age of dualization: The changing face of inequality in deindustrializing societies*. Oxford, Oxford University Press

- Esposito, P., Scicchitano, S. (2019). Skill mismatch, routine bias technical change and unemployment: evidence from Italy. Presented at 60<sup>a</sup> Riunione Scientifica Annuale Società Italiana degli Economisti (SIE) 2019, *Economie, Idee e Politiche*. Palermo 24-26 ottobre 2019. [https://siecon3-607788.c.cdn77.org/sites/siecon.org/files/media\\_wysiwyg/86-esposito-scichitano.pdf](https://siecon3-607788.c.cdn77.org/sites/siecon.org/files/media_wysiwyg/86-esposito-scichitano.pdf)
- Eurofound (2015). *New forms of employment*. Luxembourg, Publications Office of the European Union
- Eurofound (2017). *Exploring self-employment in the European Union*. Luxembourg, Publications Office of the European Union
- Eurofound (2018a). *Non-standard forms of employment: Recent trends and future prospects*. Dublin, Eurofound
- Eurofound (2018b). *Employment and working conditions of selected types of platform work*. Luxembourg, Publications Office of the European Union
- Evans, D.S. (2003). Some empirical aspects of multi-sided platform industries. *Review of Network Economics*, 2(3), 2194-5993. doi:10.2202/1446-9022.1026
- Evans, D.S. (ed.) (2011). *Platform economics: Essays on multi-sided businesses*. Competition Policy International. <http://ssrn.com/abstract=1974020>
- Evans, D.S., Noel, M. (2005). Defining antitrust markets when firms operate two-sided platforms. *Columbia Business Law Review*, 3, 667-702
- Evans, D.S., Schmalensee, R. (2007). The industrial organization of markets with two-sided platforms. *Competition Policy International*, 3(1), 151-179
- Fellini, I. (2010). L'articolazione del lavoro indipendente nell'assetto post-industriale. *Sociologia del lavoro*, 118, 169-182
- Feyrer, J. (2007). Demographics and Productivity. *The Review of Economics and Statistics*, 89(1), 100-109
- Filippetti, A., Guy, F., Iammarino, S. (2019). Regional disparities in the effect of training on employment. *Regional Studies*, 53(2), 217-230
- Filippi, M., Quaranta, R., Scicchitano, S. (2018). *La domanda di lavoro discontinuo alla luce delle modifiche normative*. Mimeo online printing
- Filistrucchi, L., Geradin, D., van Damme, E., Affeldt, P. (2014). Market Definition in Two-Sided Markets: Theory and Practices. *Journal of Competition Law and Economics*, 10(2), 293-339. doi:10.1093/joclec/nhu007
- Gagliarducci, S. (2005). The dynamics of repeated temporary jobs. *Labour Economics*, 12(4), 429-448
- Gallo, G., Scicchitano, S. (2019). Reddito di cittadinanza e disponibilità a trasferirsi per lavoro, *Sinapsi*, IX, 1-2, 22-36
- Gawer, A., Cusumano, M. (2002). *Platform Leadership*. Boston MA, Harvard Business School Press
- Gubboni, S. (2013). Il lavoro atipico nei regolamenti europei di sicurezza sociale. *Rivista del diritto della sicurezza sociale*, 4, 693-710

- Göbel, C., Zwick, T. (2009). *Age and Productivity - Evidence from Linked Employer Employee Data*. ZEW - Centre for European Economic Research Discussion Paper 09-020, Louvain, ZEW
- Göbel, C., Zwick, T. (2012). Age and productivity: Sector differences. *De Economist*, 160(1), 35-57
- Graetz, G., Michaels, G. (2018). Robots at Work. *The Review of Economics and Statistics*, 100(5), 753-768
- Guarascio, D., Sacchi, S. (2018). *Digital platform in Italy: An analysis of economic and employment trends*. Inapp Policy Brief 8, Roma, Inapp
- Hinrichs, K., Jessoula, M. (eds.) (2012). *Labour Market Flexibility and Pension Reforms Flexible Today, Secure Tomorrow?*. London UK, Palgrave Macmillan
- Houseman, S., Osawa, M. (2003). The Growth of Nonstandard Employment in Japan and the United States: A Comparison of Causes and Consequences. In *Non-standard Work in Developed Economies: Causes and Consequences*. Houseman, S., Osawa, M. (eds.), 175-214, Kalamazoo MI, W.E. Upjohn Institute for Employment Research
- Houseman, S.N. (1995). Part-time employment in Europe and Japan. *Journal of Labor Research*, 16(3), 249-262
- Ichino, A., Mealli, F., Nannicini, T. (2005). Temporary work agencies in Italy: A springboard toward permanent employment?. *Giornale degli Economisti e Annali di Economia*, 64(1), 1-27
- Ilmakunnas, P., van Ours, J., Skirbekk, V., Weiss, M. (2010). Age and productivity. In *Ageing, Health, and Productivity: The Economics of Increased Life Expectancy*. Garibaldi, P., Martins, J.O., van Ours, J. (eds.), 135-255, New York, Oxford University Press
- ILO (2015). *Non-standard forms of employment*. Geneva, International Labour Office
- ILO (2016). *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*. Geneva, International Labour Office
- ILO (2017). *Universal social protection to achieve the Sustainable Development Goals*. Geneva, International Labour Office
- International Monetary Fund (2017). The Effects of Weather Shocks on Economic Activity: How Can Low-Income Countries Cope? In *Seeking Sustainable Growth: Short-Term Recovery, Long-Term Challenges*. International Monetary Fund, 117-183, Washington DC, IMF
- Istat (2010). *L'utilizzo del lavoro a chiamata da parte delle imprese italiane*. Roma, Istituto Nazionale di Statistica - Istat
- Istat (2017). *Rapporto annuale 2017: La situazione del paese*. Roma, Istituto Nazionale di Statistica - Istat
- Kalleberg, A. (2009). Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition. *American Sociological Review*, 74(1), 1-22

- Keune, M. (2015). Trade unions, precarious work and dualisation in Europe. In *Non-standard employment in comparative perspective*. Eichhorst, W., Marx, P. (eds.), 378-400, Cheltenham UK, Edward Elgar Publishing
- Kretsos, L., Livanos, I. (2016). The extent and determinants of precarious employment in Europe. *International Journal of Manpower*, 37(1), 25-43
- Lallemand, T., Rycx, F. (2009). Are young and old workers harmful for firm productivity?. *De Economist*, 157(3), 273-292
- Leonida, L., Marra, M., Scicchitano, S., Biagetti, M., Giangreco, A. (2019). Will Brexit Brain the UK? Gaining insight into the wage premium to supervision across Europe by using the counterfactual density estimation approach. Presentato alla XXXI Conferenza SIEP 2019, *Quality of government, economic development and social welfare*, Università di Torino, Torino 19-20 settembre 2019
- Leonida, L., Maimone Ansaldo Patti, D., Marini, A., Navarra, P. (2015). Political competition and economic growth: A test of two tales. *Economics Letters*, 135, 96-99
- Maestas, N., Mullen, K. J., Powell, D. (2016). *The effect of population aging on economic growth, the labor force and productivity*. NBER Working Paper 22452, Cambridge MA, NBER
- Matsaganis, M., Özdemir, E., Ward, T., Zvakou, A. (2016). *Non-standard employment and access to social security benefits*. Research note 8/2015, Brussels, European Commission
- Mckay, S., Jefferys, S., Paraksevpoulou, A., Keles, J. (2012). *Study on Precarious work and social rights*. Working Lives Research Institute, London, Metropolitan University
- Meliciani, V., Radicchia, D. (2011). The informal recruitment channel and the quality of job-worker matches: An analysis on Italian survey data. *Industrial and Corporate Change*, 20(2), 511-554
- Meliciani, V., Radicchia, D. (2016). Informal networks, spatial mobility and over-education in the Italian labour market. *Annals of Regional Science*, 56(2), 513-535
- Messenger, J., Ghosheh, N. (eds.) (2013). *Work sharing during the Great Recession: New developments and beyond*. Cheltenham UK, Edward Elgar Publishing
- Morse, D. (1969). *The Peripheral Worker*. New York, Columbia University Press
- Muehlberger, U., Pasqua, S. (2009). Workers on the Border between Employment and Self-employment. *Review of Social Economy*, 67(2), 201-228
- Nannicini, T. (2004). *The take-off of temporary help employment in the Italian labor market*. Economics Working Papers 9, Firenze, European University Institute
- OECD (2002). *OECD Employment Outlook 2002*. Paris, OECD Publications
- OECD (2015). *In It Together: Why Less Inequality Benefits All*. Paris, OECD Publishing
- Oesch, D. (2015). Welfare regimes and change in the employment structure: Britain, Denmark and Germany since 1990. *Journal of European Social Policy*, 25(1), 1-17
- Packard, T., Koettl, J., Montenegro, C.E. (2012). *In From the Shadow: Integrating Europe's Informal Labor*. Washington DC, The World Bank
- Parker, G.G., van Alstyne, M.W.V. (2005). Two-sided network effects: A theory of information product design. *Management Science*, 51(10), 1494-1504. doi:10.2307/20110438

- Pennycook, M., Cory, G., Lakeson, V. (2013). *A matter of time: The rise of zero-hours contracts*. London, Resolution Foundation
- Peralta-Alva, A., Roitman, A. (2018). *Technology and the Future of Work*. IMF Working Paper 207, Washington DC, International Monetary Fund
- Pesole, A., Urzi Brancati, M.C., Fernández-Macías, E., Biagi, F., González Vázquez, I. (2018). *Platform Workers in Europe*. EUR 29275 EN, Luxembourg, Publications Office of the European Union
- Pfeffer, J., Baron, J.N. (1988). Taking the workers back out: Recent trends in the structuring of employment. In *Research in Organizational Behavior*. Staw, B.M., Cummings, L.L. (eds.), 257-303, Greenwich, JAI Press
- Raitano, M. (2018). Para-subordinate workers in Italy: Extent of the phenomenon, characteristics and expected coverage by the welfare state. In *The Future of Social Protection: What works for non-standard workers?*. OECD (ed.), 145-170, Paris, OECD Publishing
- Ranci, C. (2012). *Partite Iva. Il lavoro autonomo nella crisi italiana*. Bologna, Il Mulino
- Reyneri, E. (2011). *Sociologia del mercato del lavoro*. Bologna, Il Mulino
- Rochet, J.C., Tirole, J. (2003). Platform competition in two-sided markets. *Journal of the European Economic Association*, 1(4), 990-1029
- Rochet, J.C., Tirole, J. (2006). Two-sided markets: a progress report. *The RAND Journal of Economics*, 37(3), 645-667
- Rysman, M. (2009). The Economics of Two-Sided Markets. *Journal of Economic Perspectives*, 23(3), 125-143
- Scicchitano, S., Biagetti, M., Chirumbolo, A. (2018). *More insecure and less paid? The effect of perceived job insecurity on wage distribution*. GLO Discussion Paper 293, Essen, Global Labor Organization (GLO)
- Serban, A.C. (2012). Aging population and effects on labour market. *Procedia Economics and Finance*, 1, 356-364
- Sestito, P., Viviano, E. (2018). Firing costs and firm hiring: evidence from an Italian reform. *Economic Policy*, 33(93), 101-130
- Spasova, S., Bouget, D., Ghailani, D., Vanhercke, B. (2017). *Access to social protection for people working on non-standard contracts and as self-employed in Europe: A study of national policies*. Brussels, European Commission
- Stamov-Roßnagel, C., Hertel, G. (2010). Older workers' motivation: Against the myth of general decline. *Management decision*, 48(6), 894-906
- Storrie, D. (2002). *Temporary Agency Work in the European Union*. Dublin, European Foundation for the improvement of Working Life and Living Conditions
- Tealdi, C. (2011). *Typical and atypical employment contracts: the case of Italy*. MPRA Paper 39456, Munich, University Library of Munich
- Tubaro, P., Casilli, A.A. (2019). Micro-work, artificial intelligence and the automotive industry. *Journal of Industrial and Business Economics*, 46(3), 333-345

- Van Wolleghem, P.G., De Angelis, M., Scicchitano, S. (2019). *Education-occupation mismatch of migrants in the Italian labour market: the effect of social networks*. GLO Discussion Paper Series 398, Essen, Global Labor Organization (GLO)
- Veen, S. (2008). *Demographischer Wandel, alternde Belegschaften und Betriebsproduktivität*. Munich, Rainer Hampp Verlag
- Vosko, L.F. (1997). Legitimizing the triangular employment relationship: emerging international labour standards from a comparative perspective. *Comparative Labor Law Journal*, 19(1), 43-78
- Wheatley, D. (2013). *Is it good to share? Debating patterns in availability and use of job share*. Discussion papers in Economics 2013/1, Nottigham, Nottigham Trent University
- World Economic Forum (2018). *The Future of Jobs Report 2018*. Cologny/Geneva, World Economic Forum



Finito di stampare nel mese di aprile 2020  
da Rubbettino print  
per conto di Rubbettino Editore Srl  
88049 Soveria Mannelli (Catanzaro)  
[www.rubbettinoprint.it](http://www.rubbettinoprint.it)



