



# XXII RAPPORTO ANNUALE

Settembre 2023

# Capitolo 1 - IL MERCATO DEL LAVORO DOPO LA PANDEMIA

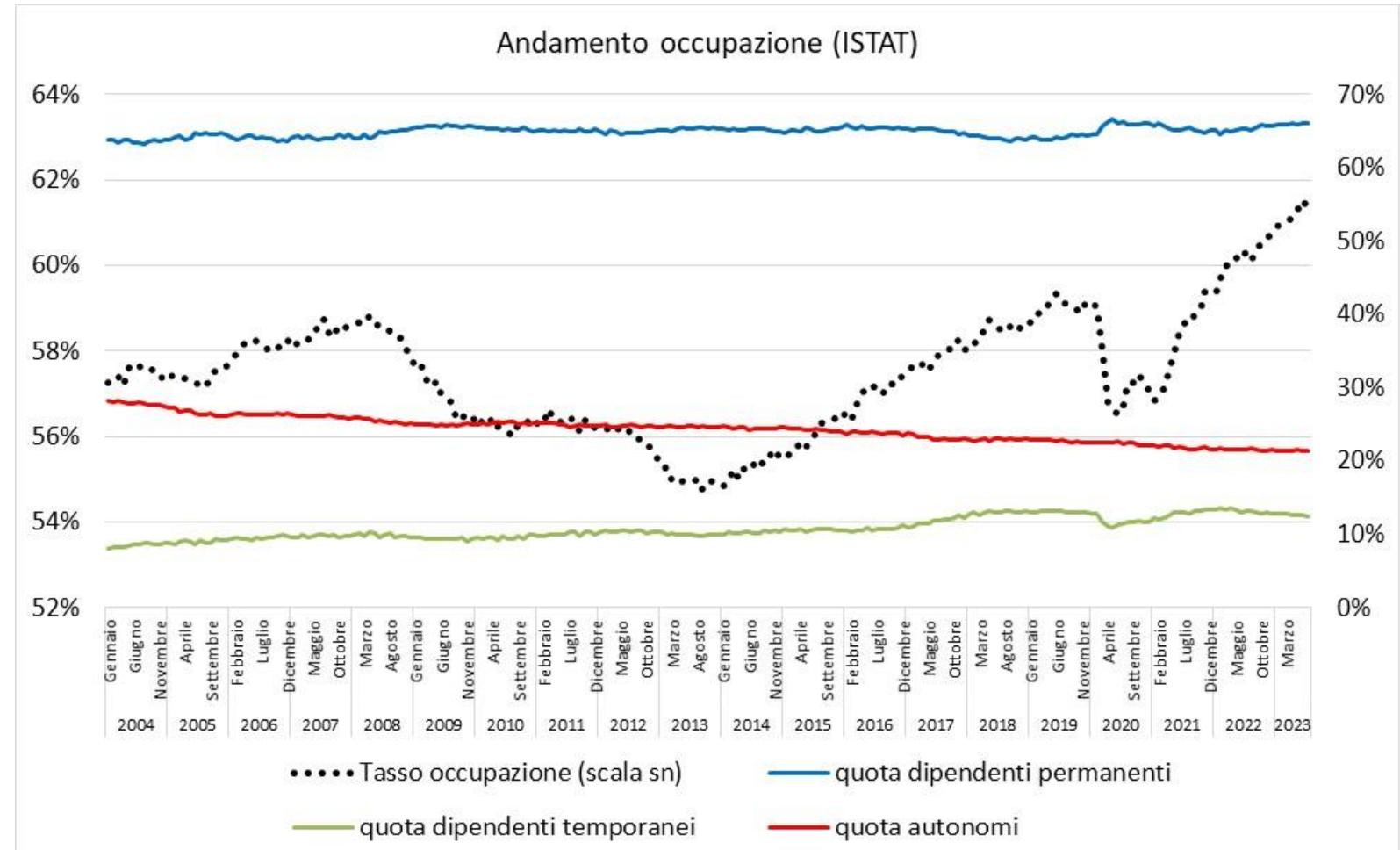
# Contenuti della presentazione

1. Tra grande recupero e criticità persistenti. Sintesi dei principali indicatori sugli occupati
2. Assicurati INPS. Tipologia di attività, quantità di lavoro, contribuzione complessiva
3. Il lavoro dipendente
  - a) Trend occupazionali e retributivi
  - b) Focus sul lavoro dipendente privato a tempo indeterminato
  - c) Grandi Dimissioni. Evidenze per l'Italia
4. Il lavoro autonomo
  - a) Il declino delle attività tradizionali (artigiani, commercianti, agricoltori)
  - b) Il caso della Gestione Separata

# Sintesi dei principali indicatori sugli occupati

Il tasso di occupazione è attualmente al 61%, massimo storico

I dipendenti permanenti sono il *driver* di questo andamento



# Sintesi dei principali indicatori sugli occupati

Questi andamenti positivi non devono fare ritenere superati i noti problemi strutturali del Paese:

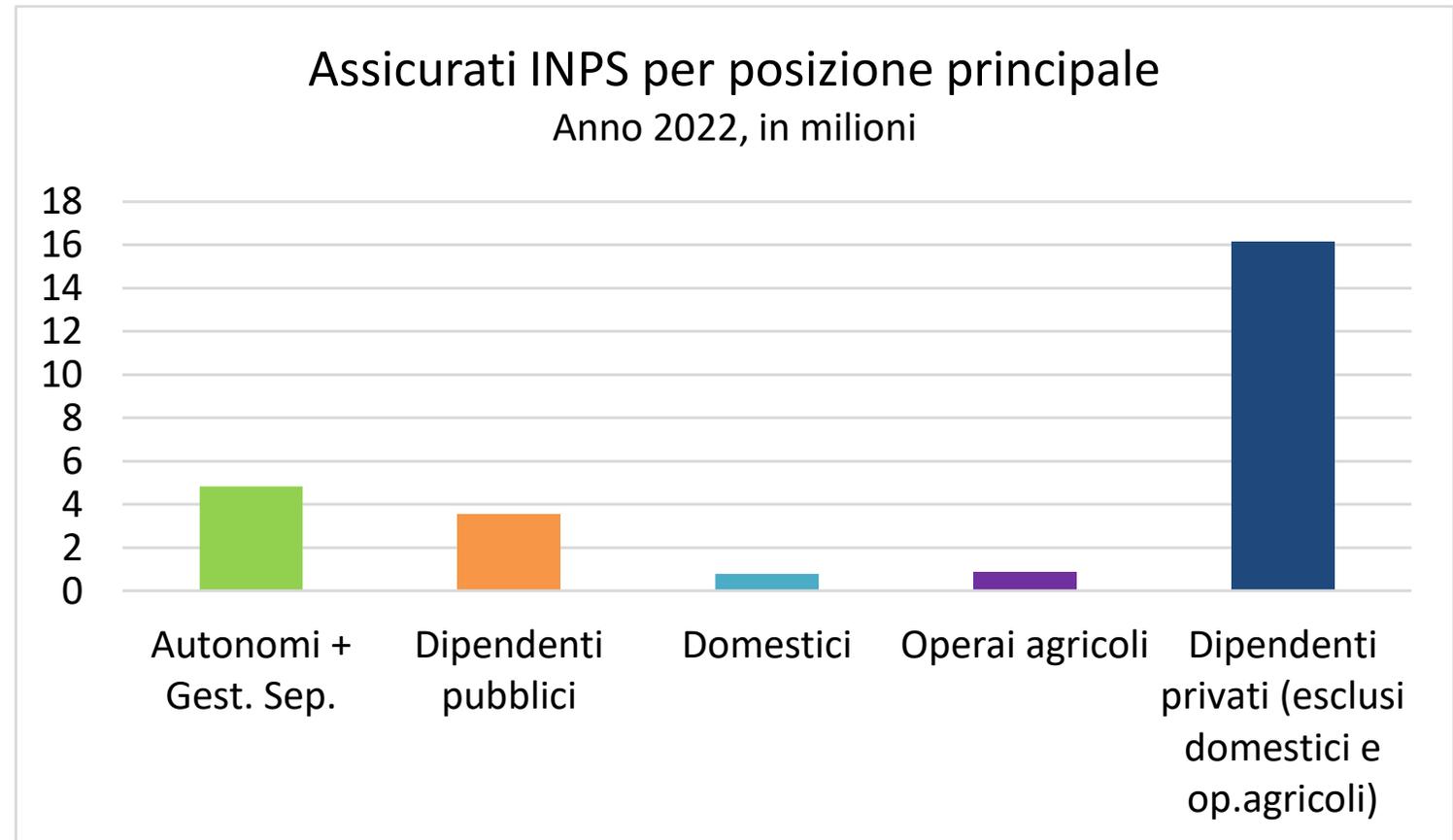
- Confronto con l'Europa (Spagna 64%, Francia 68%, Germania 77%)
- Questione demografica
- Divario nord-sud (gap di 25 punti tra Sicilia e Calabria vs Lombardia e Veneto)

# Assicurati INPS

Nel 2022 è aumentato rispetto al 2019 sia il numero di assicurati (26,2 milioni vs 25,4) sia il numero medio di settimane lavorate (43,0 vs 42,9)

Sono cresciuti i dipendenti privati e i lavoratori della Gestione Separata

*Dati annuali vs dati mensili*



# Assicurati INPS

Rilevante la crescita dei contributi sociali complessivi (non solo IVS) che, al lordo delle agevolazioni, sono risultati pari a 236,3 miliardi di euro (+9,3% sia rispetto al 2019 che al 2021)

La determinante principale della crescita dei contributi sociali è stata l'aumento del numero di assicurati (in parte hanno anche contribuito le variazioni reddituali)

Rapportando tale valore dei contributi sociali al complesso dei redditi e delle retribuzioni imponibili, pari a 646,2 miliardi di euro, si determina il valore implicito dell'aliquota contributiva generale del 2022 pari al 36,6%

Al netto delle agevolazioni, 24 miliardi di euro, il valore implicito dell'aliquota contributiva è pari al 32,9%

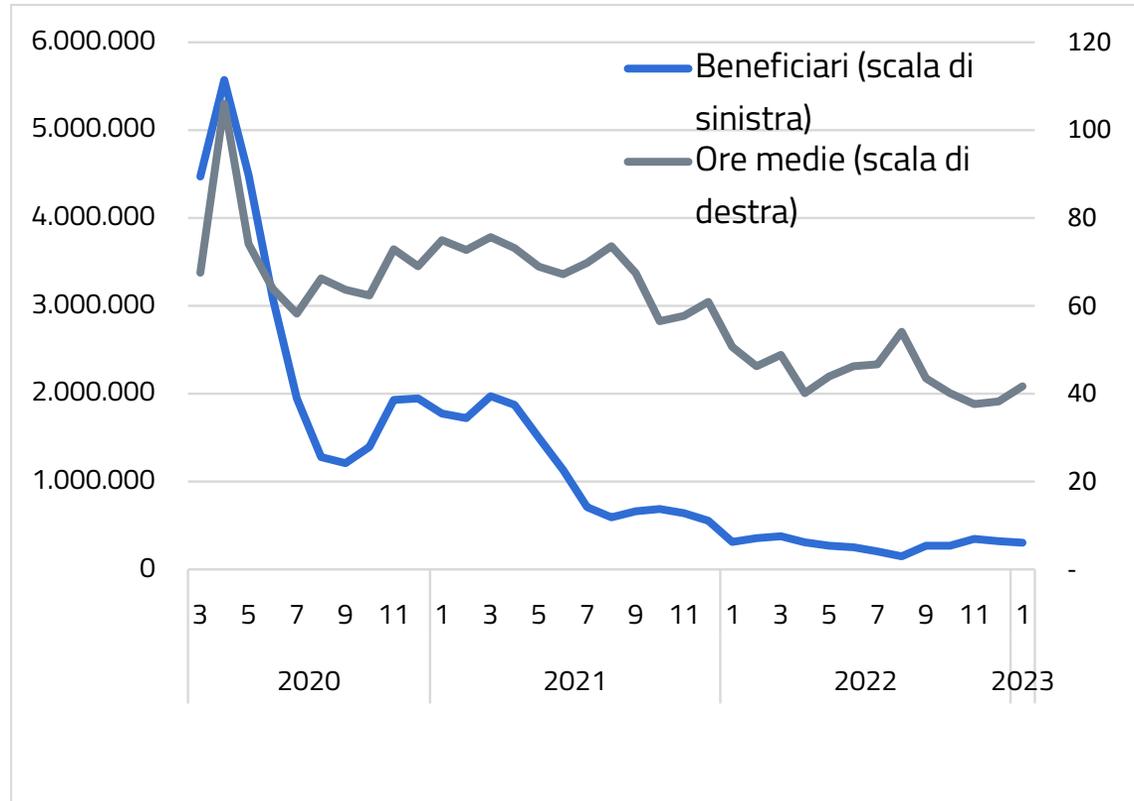
# Lavoro dipendente privato extra-agricolo



Dalla seconda metà del 2018 la crescita del lavoro dipendente si sovrappone a quella dell'impiego privato a tempo indeterminato.

La pandemia ha causato perdite di posti di lavoro essenzialmente nell'ambito del lavoro a termine (mancate assunzioni, soprattutto di lavoratori stagionali) mentre i dipendenti a tempo indeterminato hanno risentito solo della cassa integrazione

# Cassa integrazione guadagni



Lo strumento della CIG è stato fondamentale per arginare le conseguenze economiche e sociali della pandemia. Le imprese, di tutti i settori e di tutte le dimensioni, vi hanno fatto massicciamente ricorso. Nel 2022 l'utilizzo effettivo della CIG si è drasticamente ridimensionato.

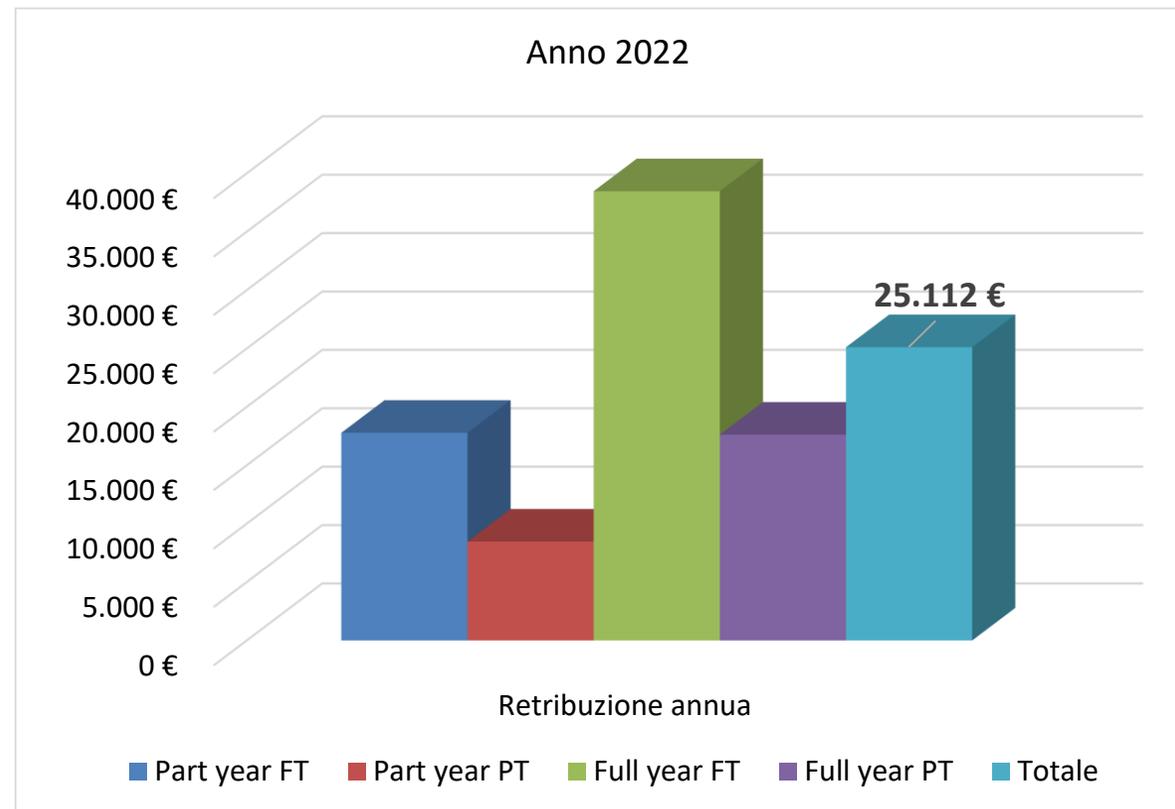
Inizio 2023: 12 milioni di ore utilizzate / 300mila beneficiari nel mese

# Le Grandi Dimissioni

- Fenomeno di «origine americana»
- L'evidenza italiana è di un grande «*reshuffle*» vale a dire una aumentata mobilità in parte dovuta al «congelamento» del periodo pandemico in parte dovuta a nuove opportunità, ma sempre all'interno del mercato del lavoro
- È importante sapere che quando si parla di CESSAZIONI di rapporti di lavoro, il quadro è complesso. Infatti nel 2022 le cessazioni sono state 7,7 milioni di cui:
  - 4,4 per naturale fine del contratto
  - 2,1 per dimissioni
  - 1,2 per altre cause (es. licenziamenti)
- Di 2,1 milioni di cessazioni per dimissioni, quelle riferite a rapporti di lavoro privato a tempo indeterminato sono 1,2 milioni (+26% rispetto al 2019)
- **Il tasso di ricollocazione (a tre mesi) dei dimessi 2022 è pari a 67%** (superiore di un punto e mezzo a quello del 2021 e di tre punti e mezzo a quello del 2019)

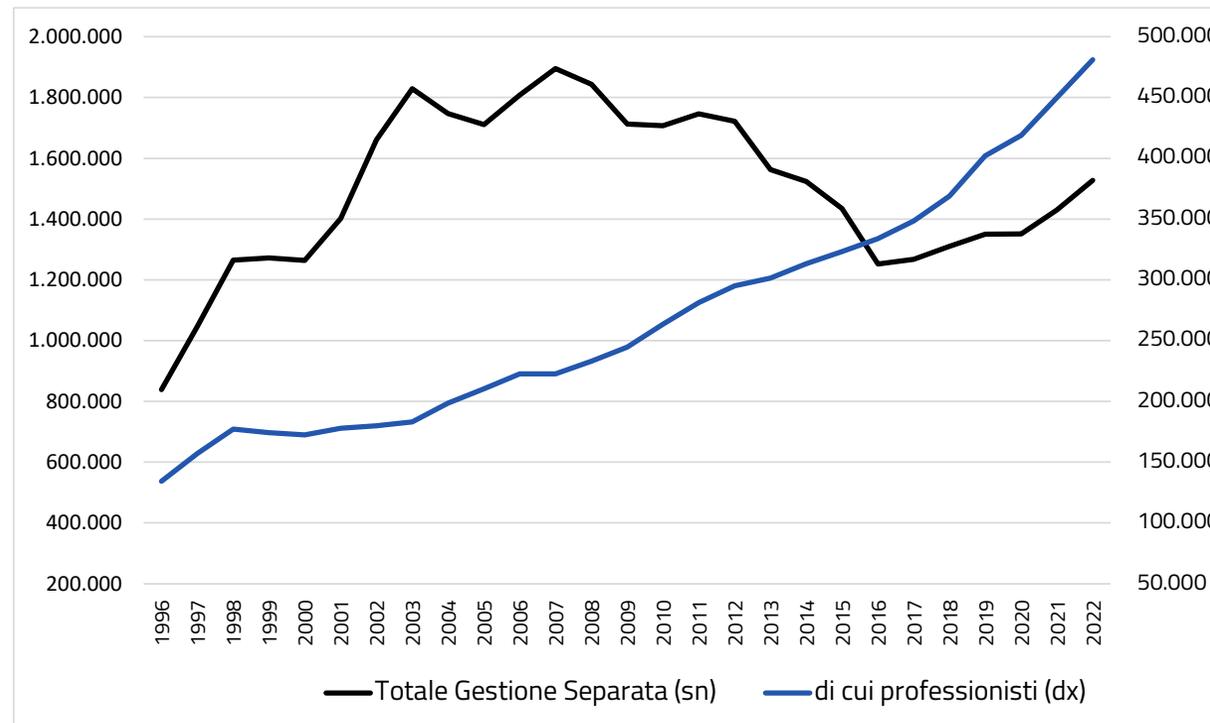
# Retribuzione annua da lavoro dipendente

- Il livello e la dinamica della retribuzione annua riflettono la composizione dei lavoratori per intensità di impiego (orario di lavoro e durate degli impieghi)
- La variazione di questa composizione altera, nei confronti temporali, la significatività strettamente salariale



# Lavoro autonomo + Gestione Separata

- Il lavoro autonomo manifesta da anni una tendenza decrescente
- Nel 2022 artigiani, commercianti, agricoli autonomi, registrano rispettivamente -2,2%, -0,1%, -1,1% sull'anno precedente (rispetto al 2019 -3,6%, -2,2%, -3,1%)
- È da segnalare che, in controtendenza, aumenta la quota degli stranieri
- Differente la situazione della Gestione Separata:



## Capitolo 2 – PENSIONI E PENSIONATI

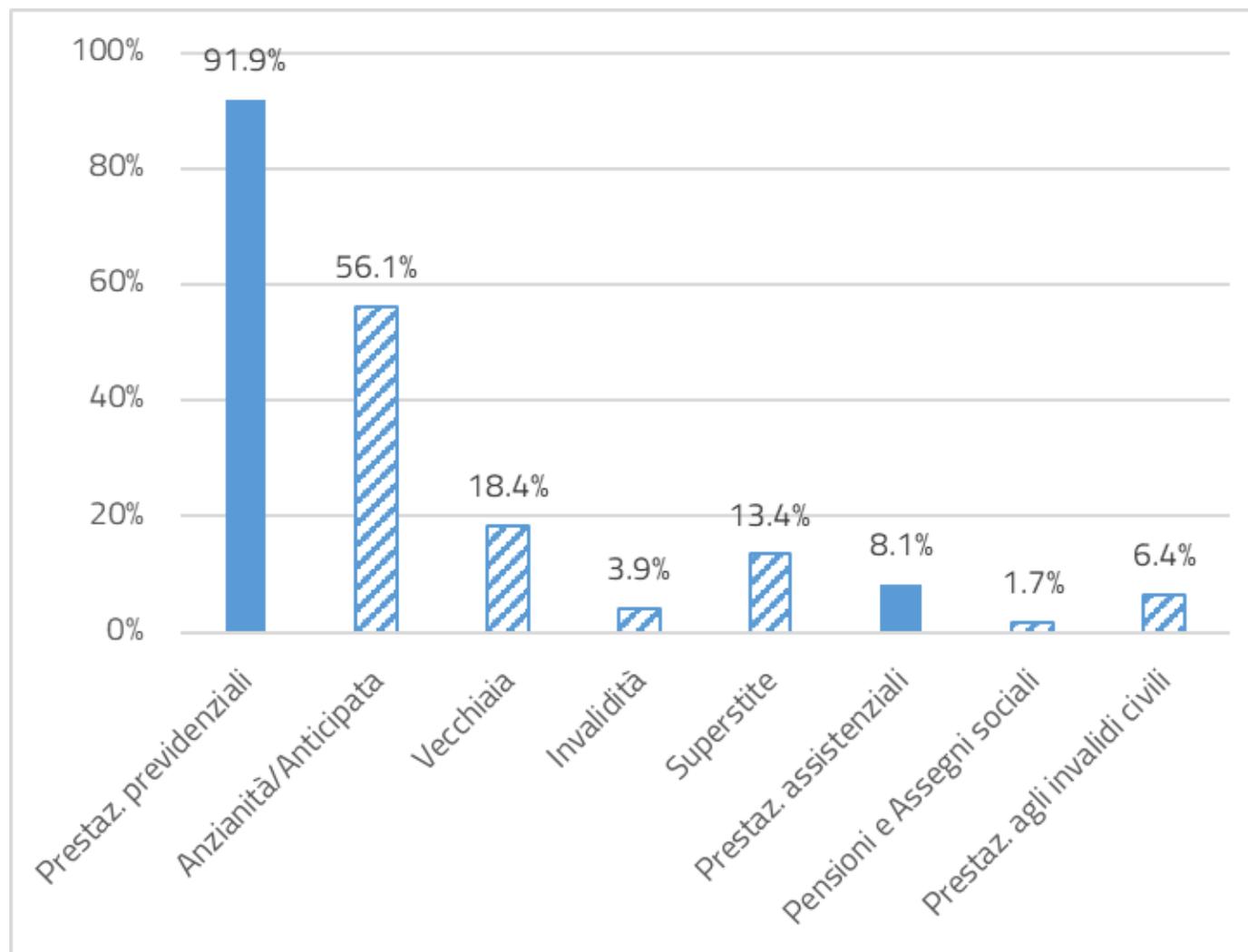
# Contenuti

- 1. Stock e flussi di pensioni nel 2021 e 2022**
- 2. Divario di genere (2012-2022)**
3. La pensione in presenza di frammentazione contributiva  
BOX: Le pensioni supplementari  
BOX Le pensioni in cumulo
4. Il potere d'acquisto dei pensionati tra perequazione automatica e inflazione crescente (2018-2022)
- 5. Anticipo pensionistico e ricalcolo contributivo delle pensioni/Opzione donna**
- 6. Speranza di vita dei pensionati da lavoro: Differenze per reddito, gestione previdenziale e regione di residenza**
7. Il finanziamento delle pensioni IVS: Italia, Francia, Germania e Spagna a confronto

# Stock di pensioni nel 2022

1. 16,1 mln di pensionati, di cui 7,8 maschi e 8,3 (52%) femmine;
2. € 322 miliardi di pensioni, di cui il 56% ai maschi i cui assegno sono del 36% superiori a quelli delle femmine (€1.932 contro €1.416);
3. Il 96% della spesa è per prestazioni a carico dell'INPS (importo medio €1.687); il 4% è per rendite INAIL, pensioni Casse professionali, Fondi pensione e Enti minori;
4. Il 48% delle prestazioni previdenziali erogate dall'INPS è a carico del Fondo Pensioni Lavoratori Dipendenti (importo lordo medio mensile di circa € 1.200).

# Distribuzione per categoria della spesa pensionistica INPS (2022)



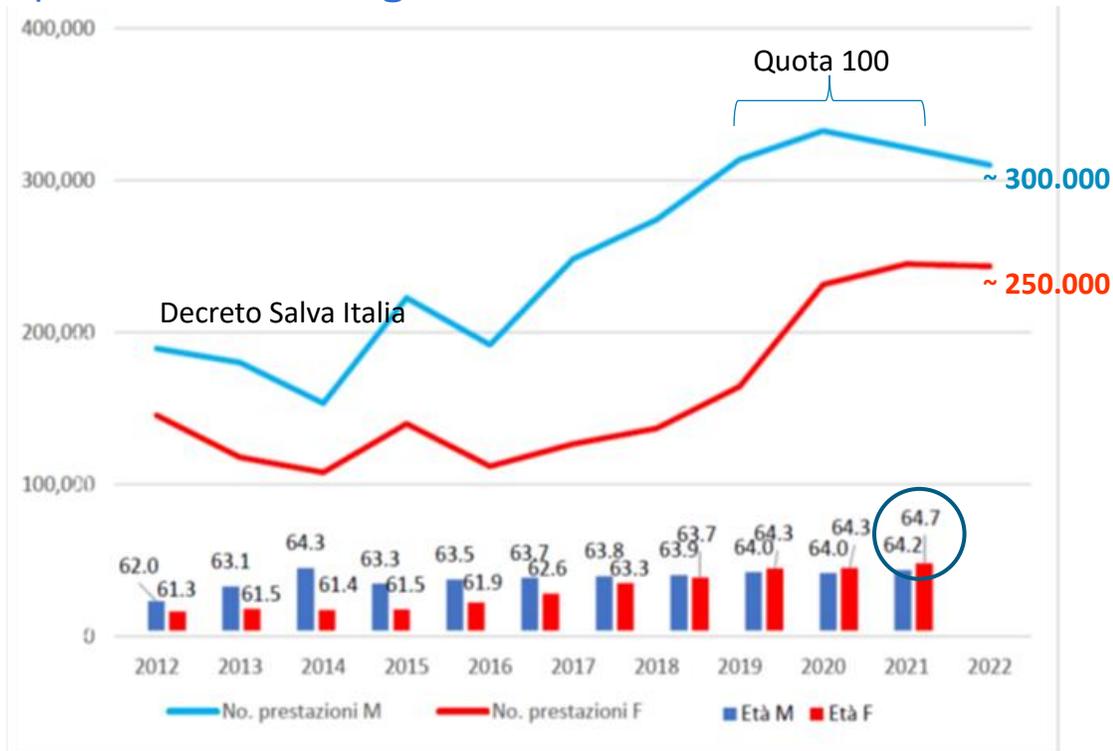
# Flussi di pensioni INPS nel 2022

1. 1,5 milioni di nuovi trattamenti (+1,3% rispetto al 2021): 58% trattamenti previdenziali; 42% trattamenti assistenziali
2. Diminuzione delle prestazioni previdenziali (-3,1%), riconducibile alle pensioni anticipate (-8,9%) e ai superstiti (-5,6%)
3. Aumento delle prestazioni assistenziali (+8,1%)
4. **Importo lordo medio mensile per categoria:**

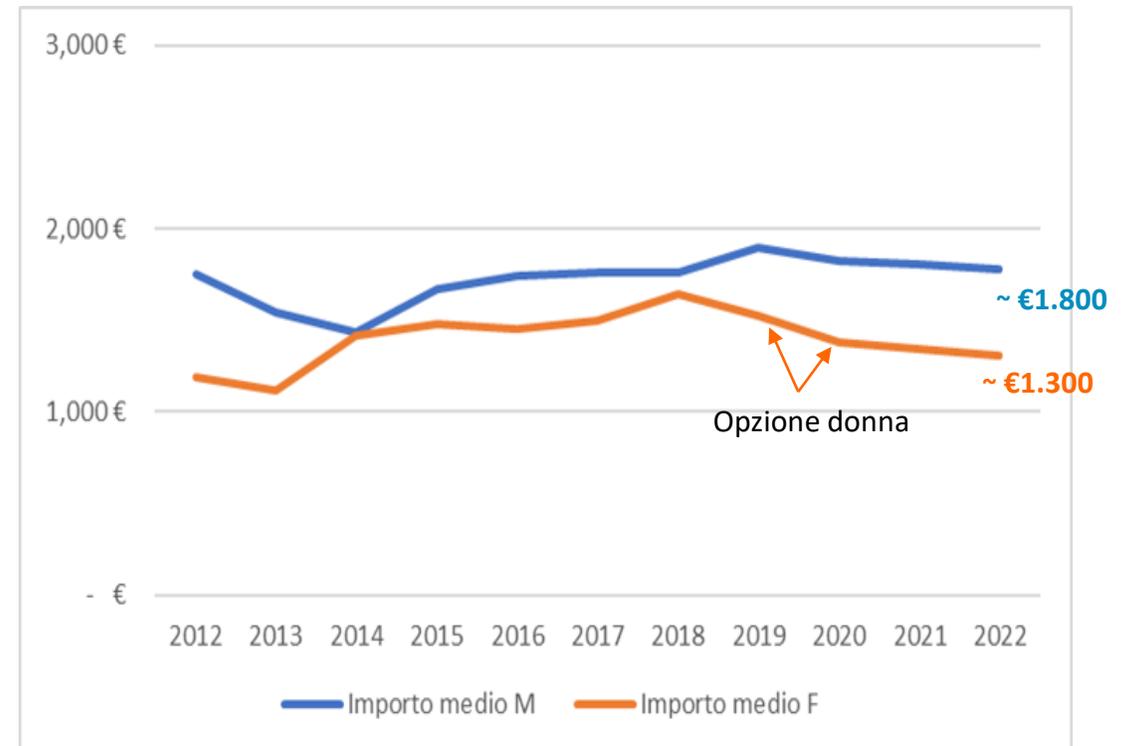
	2021	2022
Prestazioni previdenziali (€)	1,300	1,287
Anzianità/Anticipata	1,989	1,975
Vecchiaia	1,061	1,092
Invalidità	808	814
Superstite	792	798
Prestazioni assistenziali (€)	470	474
Totale	976	948

# Il divario di genere: pensioni di vecchiaia e anticipate

**Numero** di prestazioni ed **età** al pensionamento per decorrenza e genere (2012-22)



**Importo** medio mensile per decorrenza e genere, a prezzi costanti (2012-22)

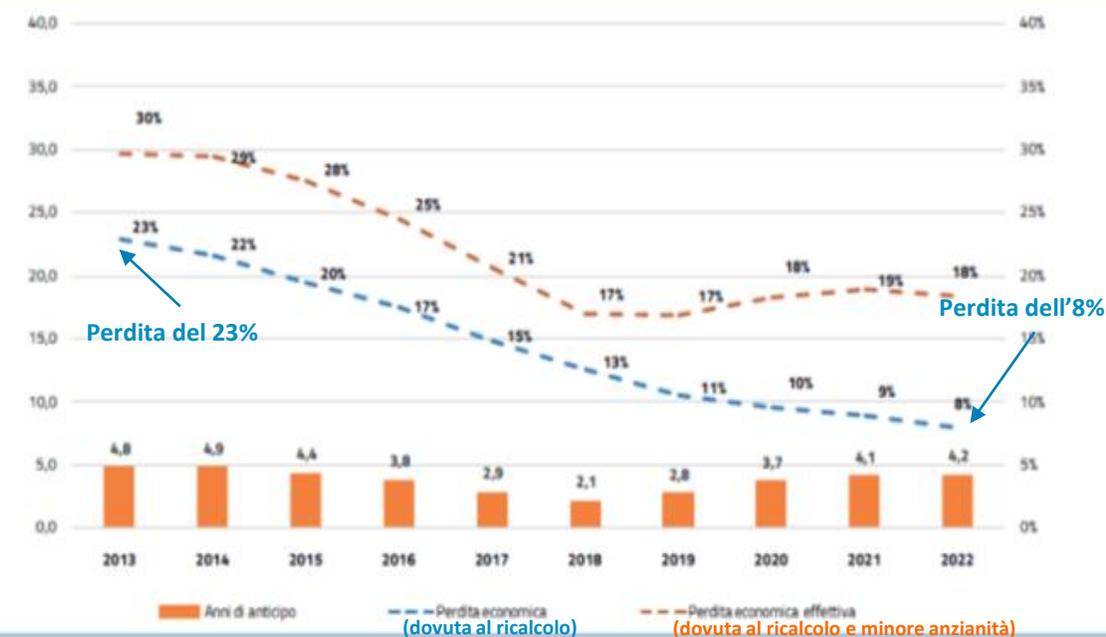


# Anticipo pensionistico e ricalcolo contributivo delle pensioni. Opzione donna.

Tabella 2.12 - Pensioni anticipate vigenti all'1.1.2023 con decorrenza successiva all'1.1.2010

	Numero			Importo medio mensile		
	TOTALE	di cui Opzione donna	%	TOTALE	di cui Opzione donna	% rispetto al totale Opzione donna
Dipendenti privati	433.873	101.065	23,30%	1.799,03	1.197,23	-33,50%
Dipendenti pubblici	453.374	37.357	8,20%	2.389,34	1.402,91	-41,30%
Autonomi	182.322	36.113	19,80%	1.198,68	858,61	-28,40%
<b>TOTALE</b>	<b>1.069.569</b>	<b>174.535</b>	<b>16,30%</b>	<b>1.946,92</b>	<b>1.171,19</b>	<b>-39,80%</b>

Grafico 2.12 - Perdite stimate alla decorrenza della pensione e anni di anticipo pensione



# Pensioni e speranza di vita a 67 anni

Coefficienti di trasformazione del montante in rendita pensionistica indifferenziati a fronte di tassi di mortalità eterogenei.

Grafico 2.16 - Speranza di vita a 67 anni per classe di reddito coniugale e sesso

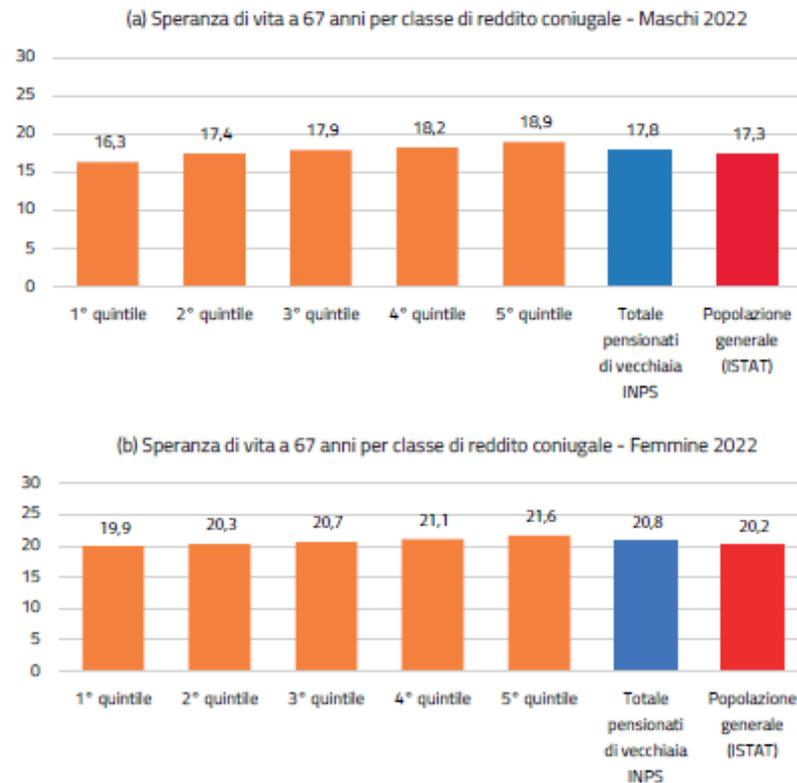
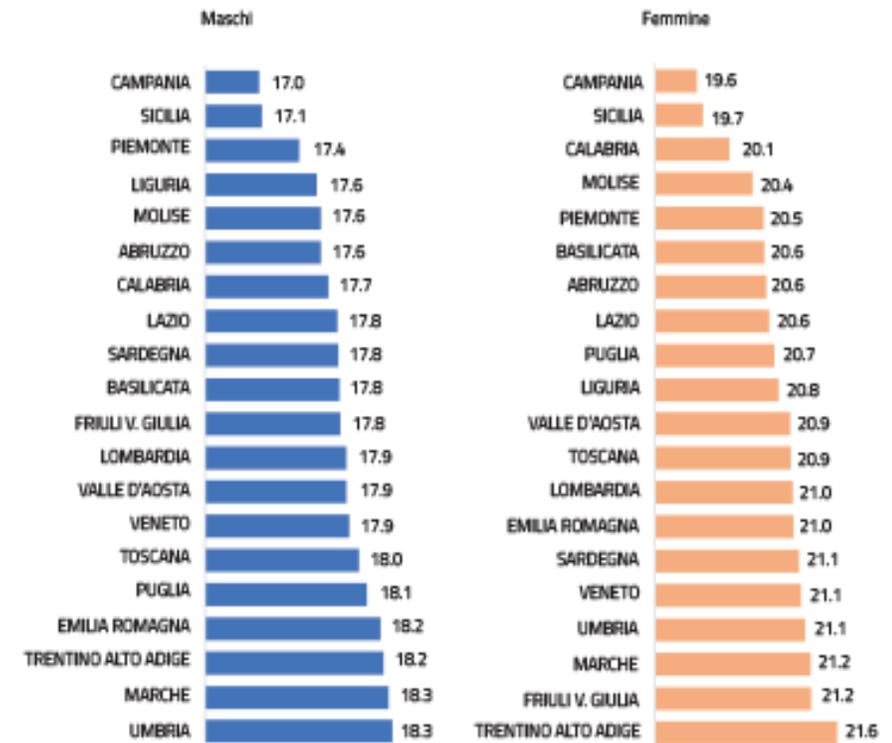


Grafico 2.18 - Speranza di vita a 67 anni Regioni e Sesso (2022)



## Capitolo 3 – DATORI DI LAVORO PRIVATI E PUBBLICI: DINAMICHE, INCENTIVI, CRISI ENERGETICA

# Argomenti

- **MATRICOLE E POSIZIONI LAVORATIVE: DINAMICA TRIMESTRALE 2018-2022**
- **CIG ORDINARIA E IMPRESE ENERGIVORE: LE PIU' IMPORTANTI MODIFICHE LEGISLATIVE DURANTE LA CRISI ENERGETICA**
- **CREAZIONE, DISTRUZIONE E RIALLOCAZIONE DI POSTI DI LAVORO**
- **INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE: INCIDENZA, IMPEGNO FINANZIARIO e VALUTAZIONE NEL TRIENNIO 2020-2022**
- **IL SETTORE PUBBLICO**

# Matricole contributive, posizioni e contributi



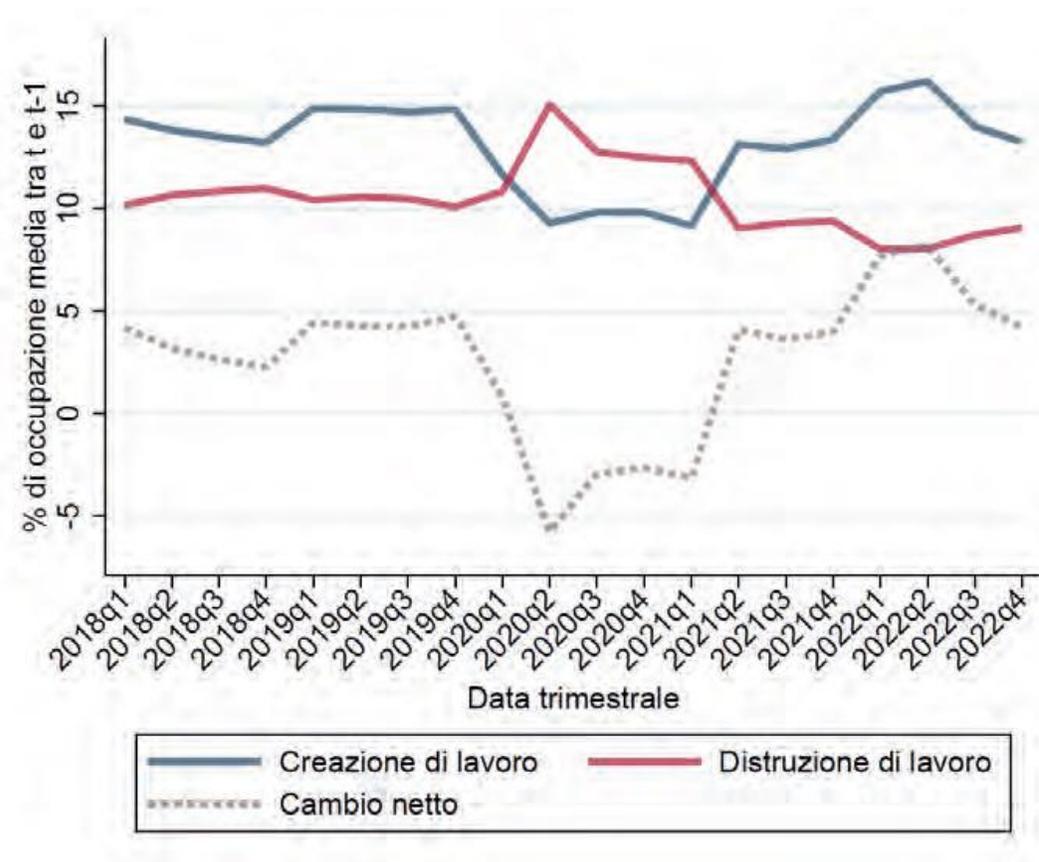
- Il numero di matricole è in crescita dal 2018 (nel I trimestre circa 1,47 mln), e tocca i suoi valori più alti nel II e III trimestre 2022 con 1,55 mln. La dinamica crescente è interrotta nel 2020 a causa della crisi pandemica (II trimestre 2020 1,45 mln).
- Il numero di posizioni lavorative e la massa contributiva seguono andamenti molto simili e nel 2022 raggiungono circa 15 mln di posizioni lavorative e 150 mld di contributi totali versati.

Questi andamenti forniscono due indicazioni:

- 1. Durante la pandemia le misure di sostegno alle imprese hanno evitato un crollo di matricole e un distacco drammatico dei matching lavorativi precedentemente creati;**
- 2. La crisi inflazionistica non ha influenzato significativamente l'andamento della domanda di lavoro delle imprese.**

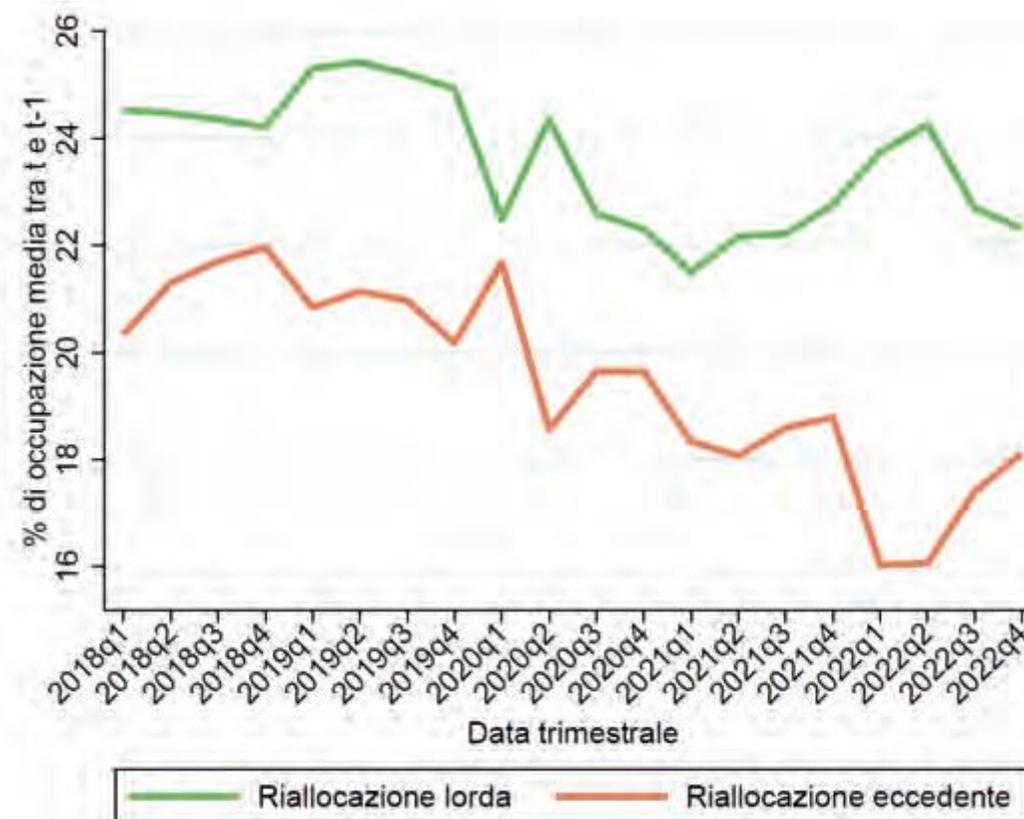
# Flussi di Lavoro e Inflazione

Nei mesi successivi a marzo 2022 si nota come **il rincaro dei prezzi energetici**, conseguenza delle crescenti tensioni geopolitiche, abbia **avuto un effetto poco significativo sulla dinamica dell'input di lavoro**.



# Flussi di Lavoro e Inflazione

- L'indicatore di riallocazione eccedente indica il dinamismo del mercato del lavoro.
- Tale indicatore segue un andamento negativo da diversi anni e anche nel 2022 si attesta a livelli minori rispetto agli anni precedenti;
- **Tuttavia, a partire dal secondo trimestre 2022, il mercato del lavoro sembra aver recuperato un poco di mobilità**, essendo tornato nell'ultimo trimestre 2022 ai livelli del secondo trimestre 2021 (18%).



# Flussi di Lavoro e Inflazione

- **Le aziende non sembrano aver fatto ricorso massivo alla CIG per proteggere le posizioni di lavoro.**
- Solamente nell'ultima parte del 2022 si è, infatti, assistito ad **un leggero aumento nella fruizione di CIG da parte delle imprese cd. "energivore".**

Grafico 3.12 - CIG utilizzata (ATECO 10-84) - ordinaria (sx) e "causale 25" (dx)

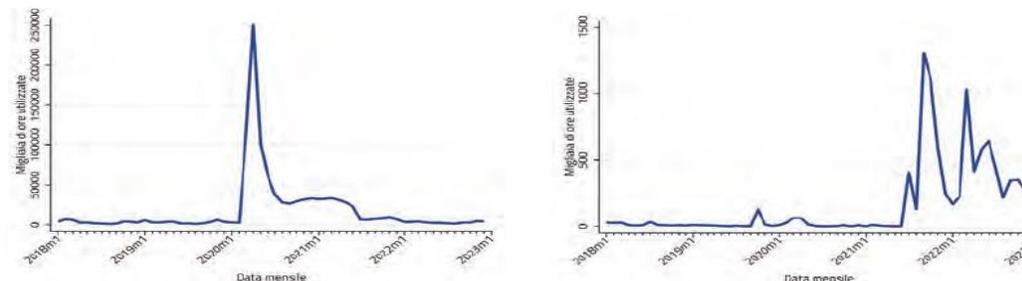


Grafico 3.13 - CIG utilizzata per settori ad alta e bassa intensità energetica-ordinaria (sx) "causale 25" (dx)

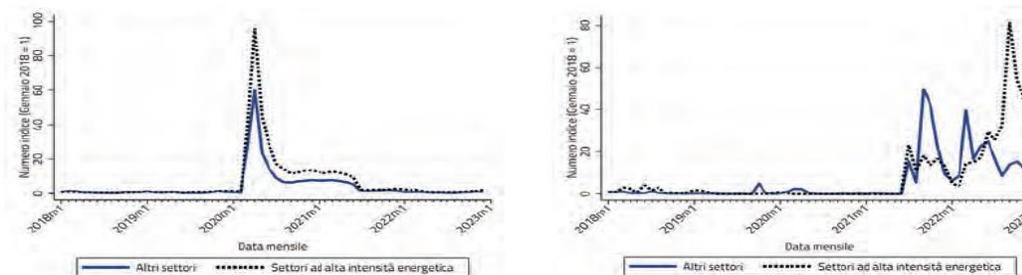
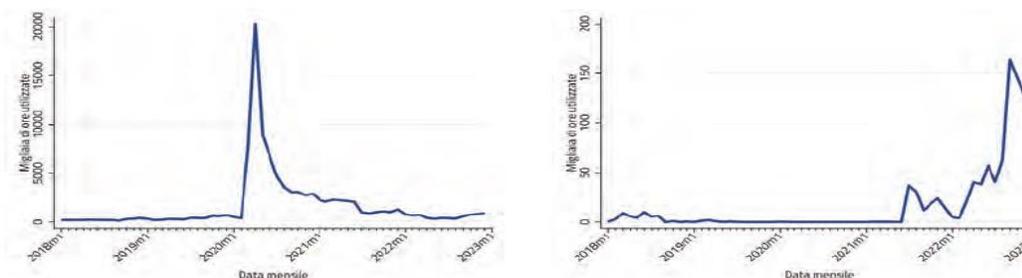


Grafico 3.14 - Utilizzo della CIG per imprese energivore



# Decontribuzioni quota datoriale



- La Decontribuzione totale o parziale della quota datoriale (il 23,81%) è stata ampiamente utilizzata per favorire la ripresa post Covid.
- **Il numero di contratti di lavoro incentivati è aumentato del 118% dal 2020 al 2022, da 1 a 2,2 milioni, e i fondi dedicati per i lavoratori dipendenti sono aumentati del 129%, da 3,24 a 7,45 MLD** (circa 24 MLD includendo autonomi domestici agricoli etc).
- Il totale di assunzioni e variazioni contrattuali è anch'esso aumentato da 6,4 a 8,9 MLN, e pertanto la quota dei contratti sussidiati è cresciuta **dal 2020 al 2022 dal 15,8 al 24,7%**.
- **Decontribuzione Sud (64%),** Esonero Giovani (6,8%), Incentivo Donna (4,5%) e Apprendistato (23,5%) rappresentano **più del 96% dei rapporti incentivati**.
- Domanda di maggiore interesse: tali decontribuzioni sono efficaci nell'aumentare l'occupazione e le retribuzioni per i gruppi di lavoratori interessati?

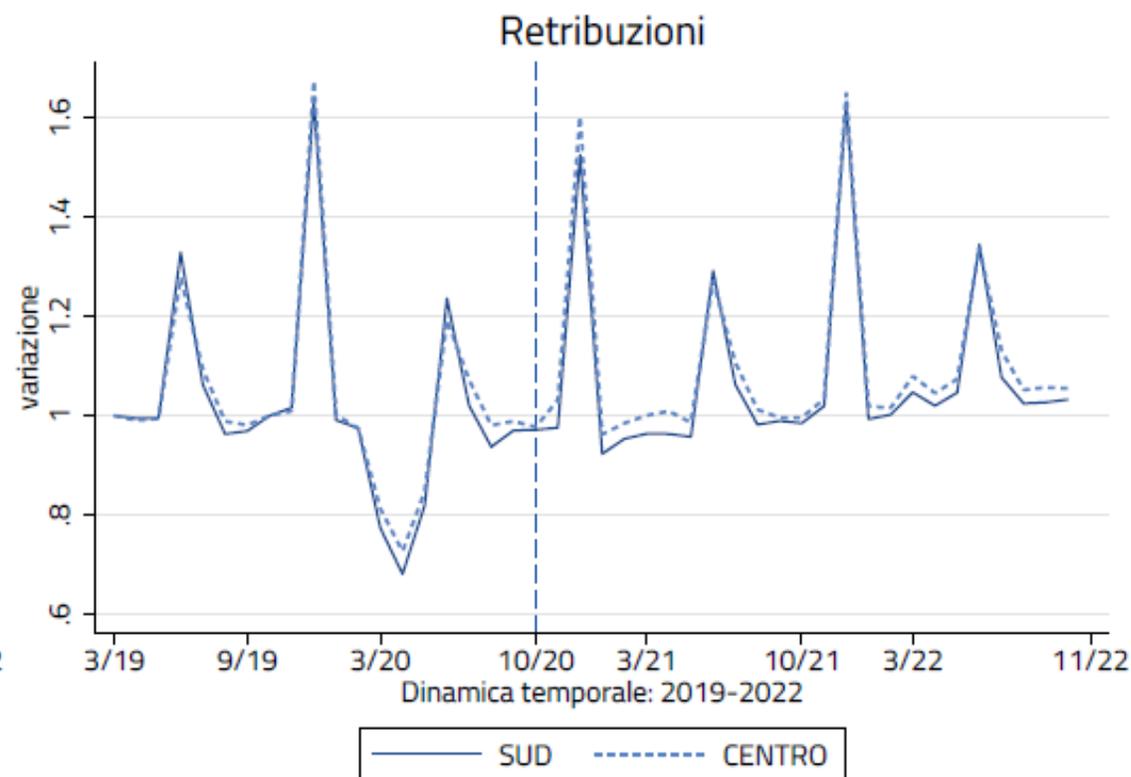
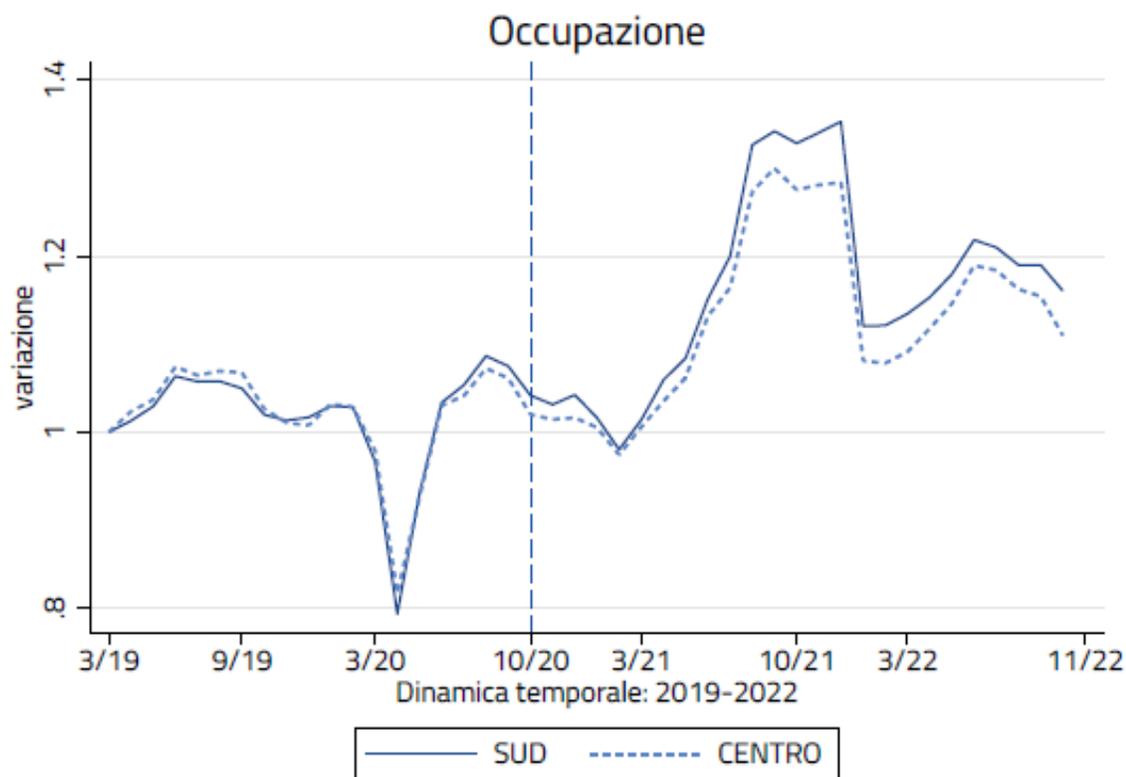
# Valutazione di impatto: Decontribuzione Sud



- Incentivo per qualsiasi contratto di lavoro (aliquota ridotta del 30%), instaurato e instaurando.
- **Take-up 65% non alto**, potenzialmente tutti i rapporti ne potevano usufruire.
- **Impatto su stock occupazionale e retribuzioni**. Timing della politica: da ottobre 2020.
- Gruppo di trattamento e controllo: **province confinanti tra Sud e Centro**.
- **Non si osserva un impatto fino all'autunno del 2021 e, da quel momento, impatto positivo e relativamente stabile, di circa il 10%.**
- **Impatto trascurabile e non robusto sulle retribuzioni.**
- Impatti su occupazioni e retribuzioni non robusti ad analisi più rigorose.

# Valutazione di impatto: Decontribuzione Sud

- Impatto positivo sull'occupazione (anche se non robusto ad analisi più rigorose)
- Impatto trascurabile sulle retribuzioni (e non robusto ad analisi più rigorose)



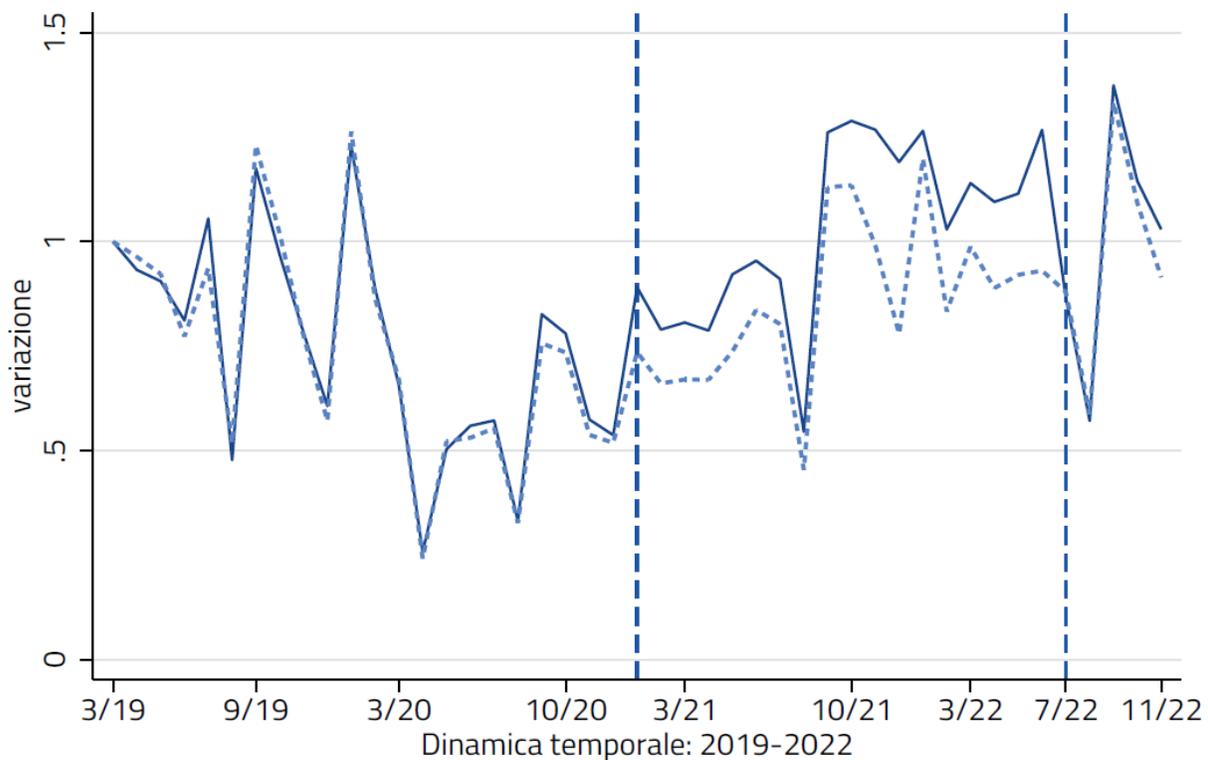
# Valutazione di impatto: Esonero Giovani



- Nel gennaio 2021 aumento dell'agevolazione dal 50 al 100%, fino al giugno 2022: dopo tale data si era in attesa dell'autorizzazione comunitaria e si è tornati al 50%.
- Metodologia - sfrutta la discontinuità dell'età nell'assegnazione al trattamento: **si confronta un gruppo di trattati di giovani che non hanno mai avuto un contratto a tempo indeterminato di età 30-35 rispetto a un gruppo di controllo (età 36-40).**
- **Aumento sostanziale delle attivazioni fra i trattati rispetto ai controlli, dal 5 al 15% a seconda dei mesi. Dal luglio 2022 tale differenziale si annulla a causa della sospensione del finanziamento dell'esonero.**
- Per quanto riguarda le retribuzioni, dalla fine del 2021 **si assiste anche ad un premio salariale dei trattati**, suggerendo che il minor costo del lavoro dovuto all'esonero viene almeno in parte traslato sui lavoratori.

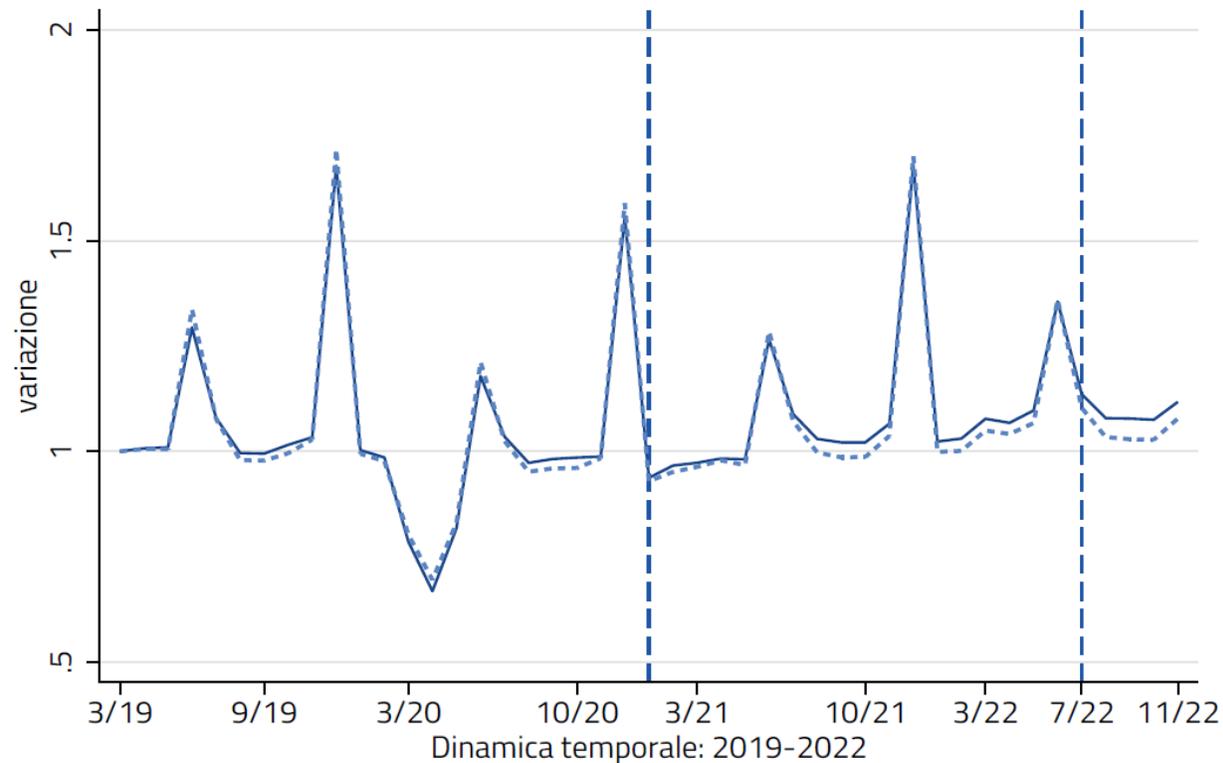
# Valutazione di impatto: Esonero Giovani

## Attivazioni a tempo indeterminato



— Trattati (et  30-35)    - - - - - Controlli (et  36-40)

## Retribuzioni



— Trattati (et  25-35)    - - - - - Controlli (et  36-45)

# Decontribuzione quota datoriale: una sintesi



- Generalizzando, **l'impatto occupazionale è più rilevante per politiche come Esonero Giovani, caratterizzate da uno sgravio sostanziale (fino al 100%), e disegnate in modo mirato su *target* specifici.**
- Inoltre, una politica su target specifici e con sgravio sostanziale, implica anche un effetto positivo sulle **retribuzioni**.
- Per contro, per politiche come **Decontribuzione Sud**, con minori aliquote di agevolazione (al 30%) e su *target* non specifici, **l'impatto occupazionale è minore**, meno robusto, si concretizza solo dopo un non breve periodo iniziale.
- **Per Decontribuzione Sud non c'è impatto sulle retribuzioni.**

# Aumentare le retribuzioni: Decontribuzione quota lato lavoratore

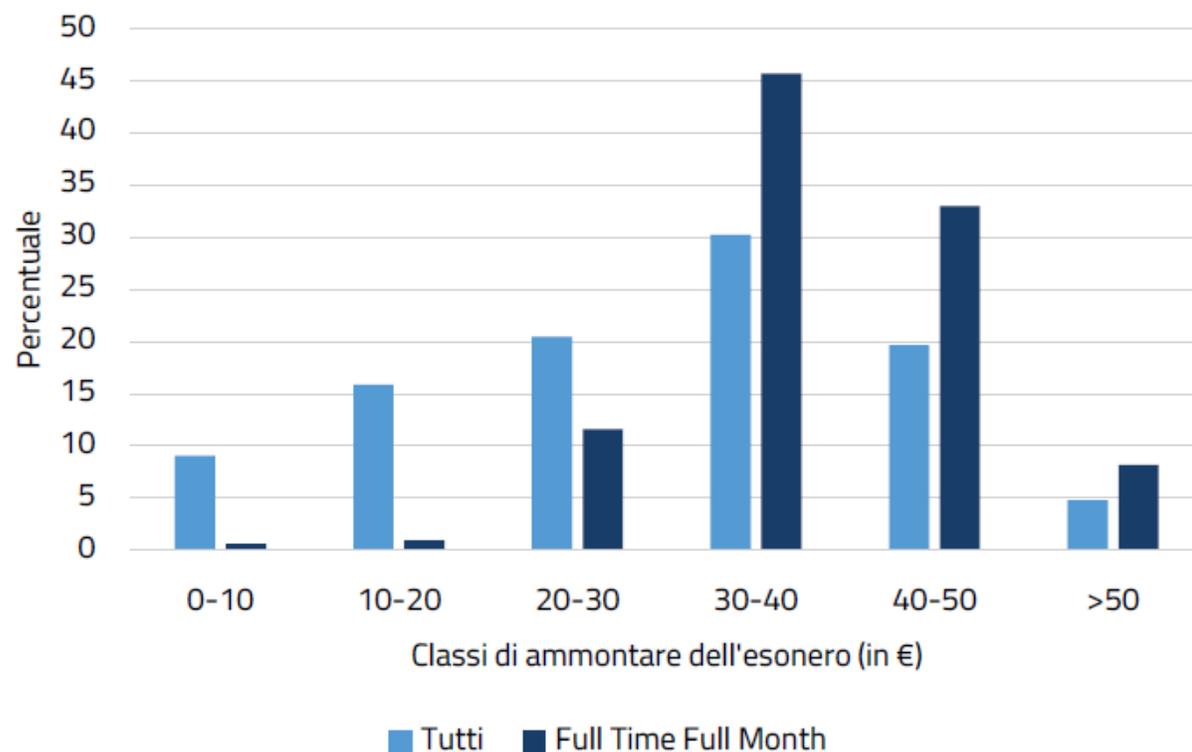


- Il legislatore ha introdotto nel 2022 un esonero direttamente sulla quota contributiva a carico del lavoratore, quota aumentata fino al 7% nel 2023 per contrastare la perdita di potere di acquisto dovuta all'inflazione.
- **Già nel 2022 l'aumento dell'imponibile fiscale non è stato trascurabile, attestandosi, in media, fra i 30 e i 40 euro mensili.**
- Simulazione per il mese di **ottobre 2023: aumento di circa 100 euro dell'imponibile fiscale mensile, con circa il 25% dei lavoratori che beneficerebbe di importi superiori ai 125 euro mensili (arrivando anche a più di 150 euro); per i lavoratori *full time* e *full month*, l'ammontare medio dell'esonero arriverebbe a 123 euro.**
- Si tratta di importi assolutamente non trascurabili considerato che il valore medio mensile delle retribuzioni lorde è di circa 1.500 euro.

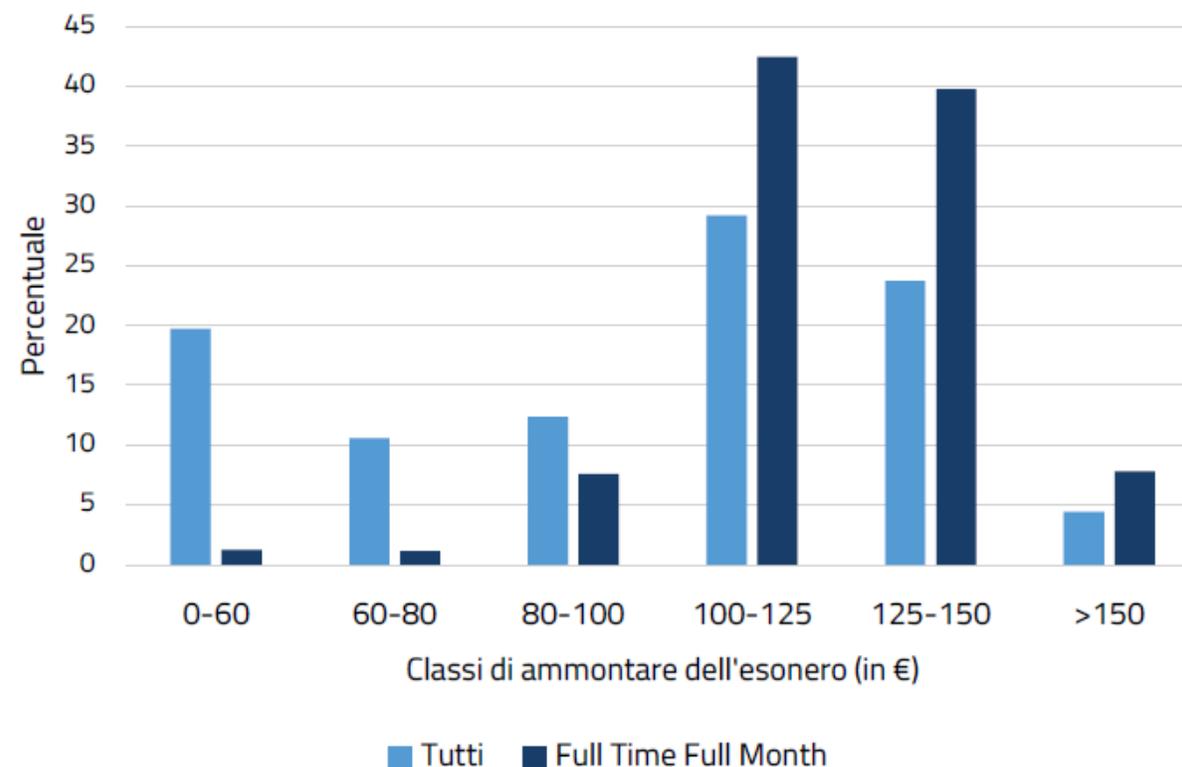
# Decontribuzione quota lato lavoratore

**Distribuzione degli importi dell'esonero contributivo:  
stima per il 2022 e previsione per il 2023. Mese di ottobre**

Esonero 2022 - 2%



Previsione Esonero 2023 - 6/7%



# Settore pubblico: Italia vs OCSE

- L'Italia ha una percentuale di occupati nel settore pubblico poco al di sopra del 13% (dato del 2019) un valore significativamente inferiore alla media OCSE che è di circa il 18%.
- È uno dei pochi paesi OCSE ad avere un tasso di crescita negativo nello stesso indicatore tra 2007 e il 2019
- L'Italia ha la percentuale di occupati nella Pubblica Amministrazione cosiddetta "centrale" più anziana di tutti i paesi OCSE: la percentuale di occupati con più di 55 anni calcolata nel 2022 è quasi del 50% (media OCSE circa 26%).
- Il settore pubblico italiano ottiene una migliore performance in termini di parità di genere dove si attesta su un valore poco inferiore al 60% (di occupati di sesso femminile sul totale) esattamente a livello della media OCSE.

# Enti Pubblici (datori di lavoro) 2014 -2022



Considerando il mese di novembre,

- il numero di enti che impiegano dipendenti pubblici ha il valore massimo nel 2014 (13,8 mila) e il minimo nel 2022 (12,2 mila), con una media di tutto il periodo di circa 13 mila enti.
- Il 18% di questi sono enti di diritto privato con almeno un dipendente iscritti.
- Il numero degli enti pubblici decresce dal 2014 (11,2 mila) al 2017 (10,6 mila), ricomincia a calare nel 2019 (10,2 mila); e ancora subisce una variazione negativa nel 2022 (9,9 mila).
- Il numero degli enti di diritto privati decresce dal 2014 (2,6 mila) al 2017 (2,3 mila) per stabilizzarsi nel 2018 e aumentare in modo sostanziale nel 2019 (2,57 mila); nel 2020 -2021 l'andamento rimane costante e decresce nel 2022 (2,35 mila).

# Datori di lavoro pubblici e privati (2014-21)



- **I livelli e le dinamiche retributive** dipendono anche dalla natura pubblica o privata del datore di lavoro.
- I redditi annuali medi sono decisamente più elevati nel settore pubblico rispetto al privato, in media di **circa 10.000 euro**.
- Ciò non è dovuto a differenziali nei salari settimanali, simili tra pubblico e privato a parità di età del lavoratore, quanto a una maggiore stabilità occupazionale fornita dal datore di lavoro pubblico, in media circa **10 settimane lavorate in più all'anno**.
- **Disuguaglianze.** Con riguardo ai redditi annuali, **per i lavoratori qualificati (90° percentile) e per quelli mediani non vi sono differenze rilevanti tra pubblico e privato**.
- Tuttavia, nel pubblico si osserva un premio considerevole per i lavoratori non qualificati: nel 2014, **il 10° percentile nel settore pubblico era circa il doppio rispetto al settore privato, soprattutto a causa delle differenze nelle settimane lavorate** (differenze meno rilevanti nei salari settimanali).

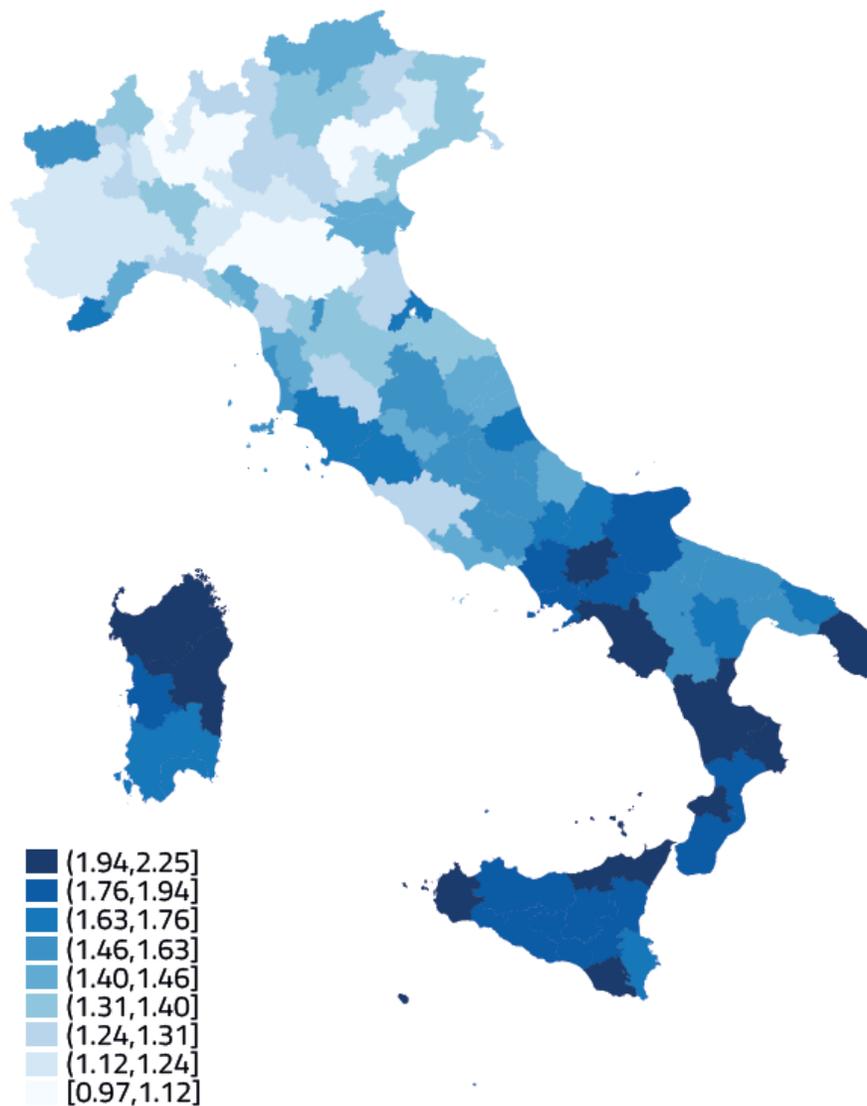
# Datori di lavoro pubblici e privati (2014-21)



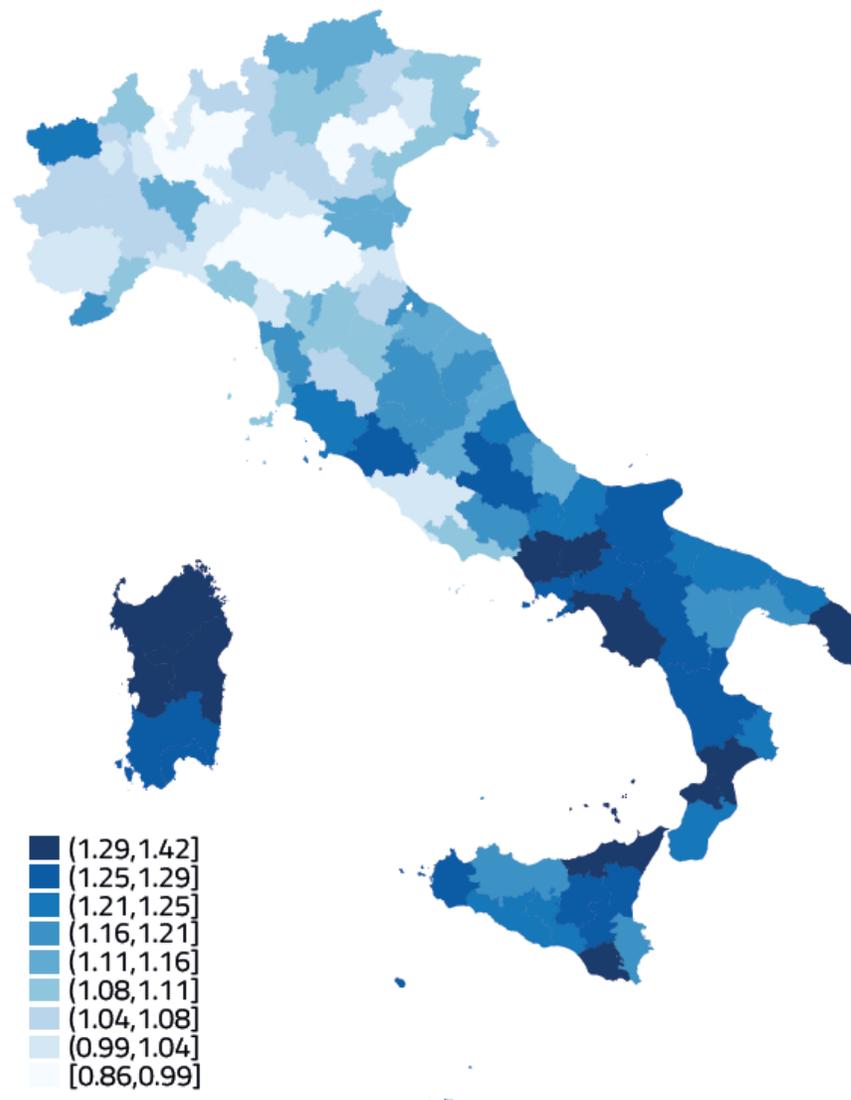
- **Differenziali territoriali.** I redditi annuali, i salari settimanali e le settimane lavorate sono relativamente omogenee fra aree geografiche nel pubblico, e altamente eterogenei, a sfavore soprattutto del Sud, nel settore privato.
- **Per i redditi annuali, il premio retributivo grezzo di lavorare nel settore pubblico rispetto al privato si attesta in media all'8%: tale premio si riduce al 3% per il Nord e aumenta a circa il 23% per il Sud.**
- **Differenziali di genere.** A parità di età e di settimane lavorate nell'anno, **la penalizzazione nell'essere donna in termini di redditi annuali nel settore privato è del 6,9%, nel pubblico soltanto dell'1,9%.**
- La discriminazione di genere è decisamente inferiore nel pubblico, dove i redditi delle donne non risentono in modo significativo delle differenze territoriali, che invece hanno un impatto marcato per le donne occupate nel privato, fortemente penalizzate al Sud.

# Divari territoriali (2021): rapporto pubblico/privato

Redditi annuali



Salari Settimanali



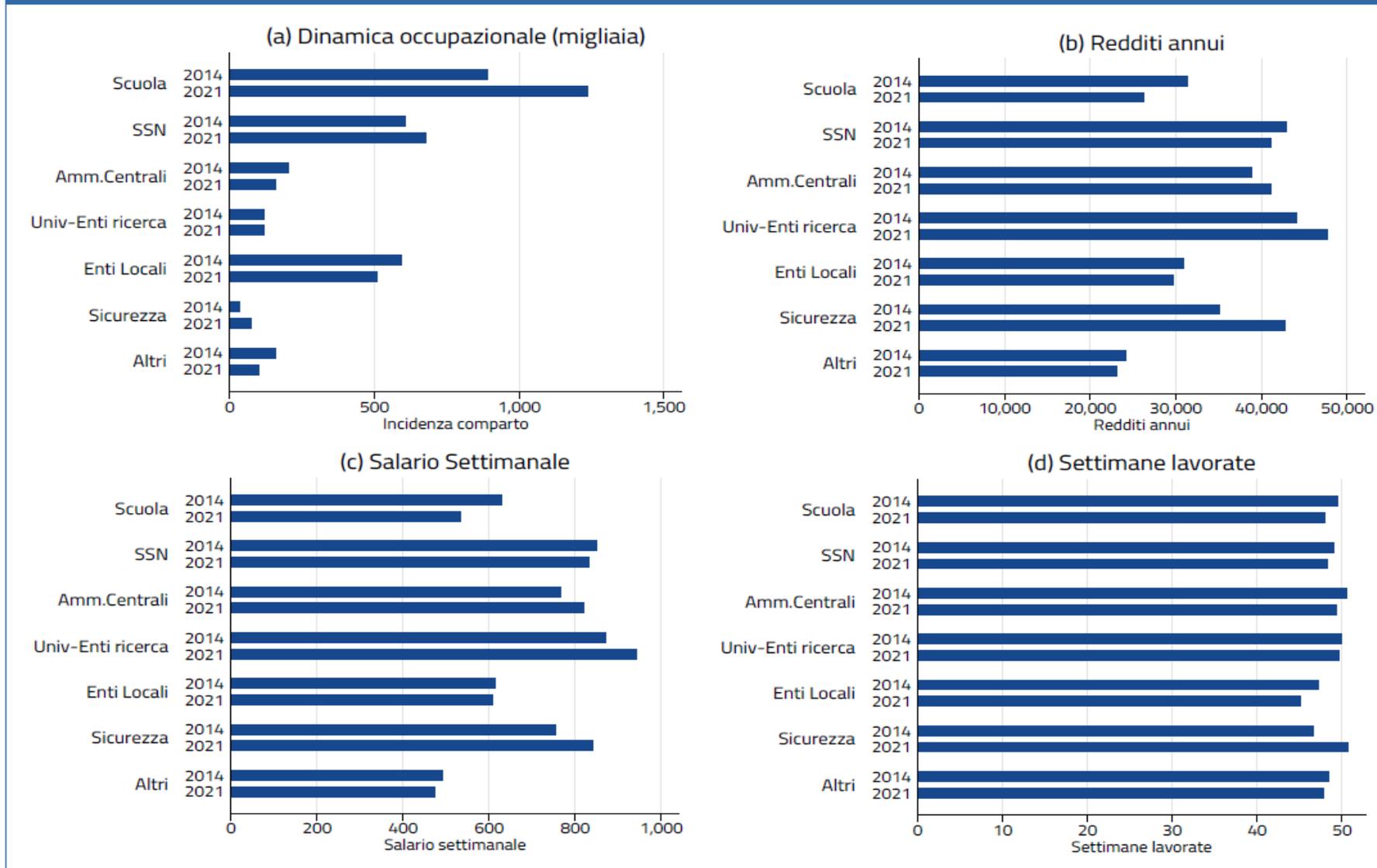
# Comparti del pubblico impiego (2014-21)



- L'aumento dell'occupazione nel periodo 2014-2021 è principalmente attribuibile al comparto della scuola, e in particolare all'incremento del personale con contratti a tempo determinato.
- Riguardo ai redditi annuali da lavoro, si osservano i valori più elevati nelle Università ed Enti di Ricerca, seguiti dalle Amministrazioni Centrali, dal Sistema Sanitario Nazionale e dal settore della Sicurezza.
- Al contrario, i valori più bassi si riscontrano nel comparto della Scuola, i quali diminuiscono nel tempo, probabilmente a causa dell'aumento significativo del personale impiegato a tempo determinato.
- Emerge anche grande eterogeneità fra settori privati e comparti del pubblico per quanto riguarda i redditi annuali, settimanali e le settimane lavorate (vedere tabella nel rapporto).

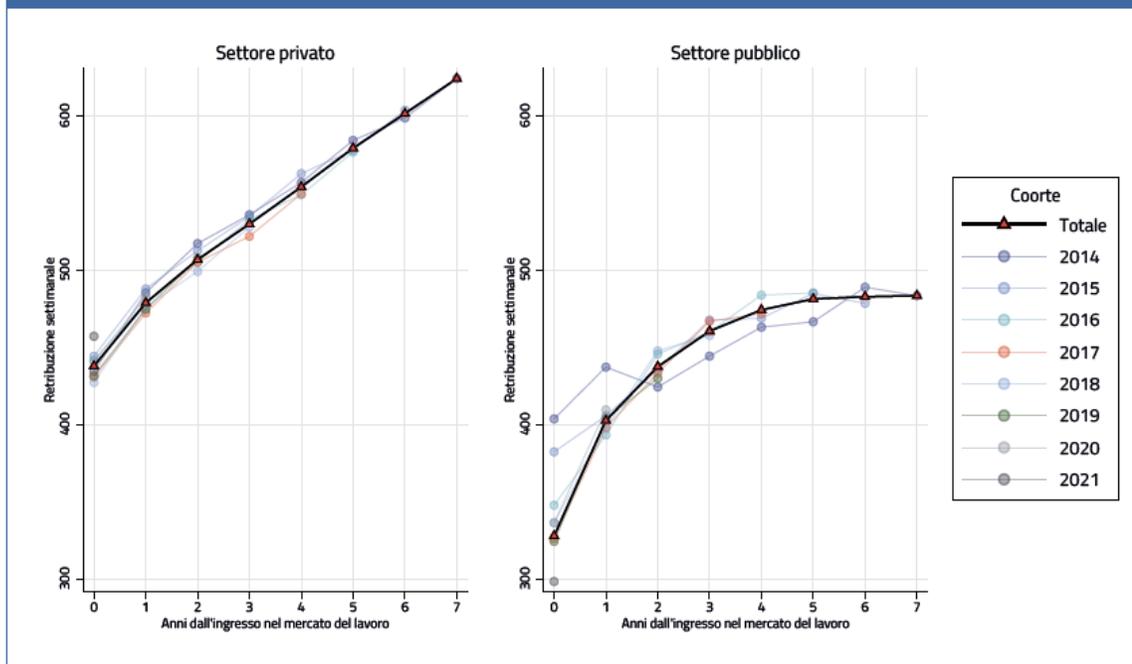
# Comparti pubblici: occupazione, redditi, settimane

**Grafico 3.33 - Dinamica occupazionale, redditi annui, salario settimanale, settimane lavorate, per comparto**



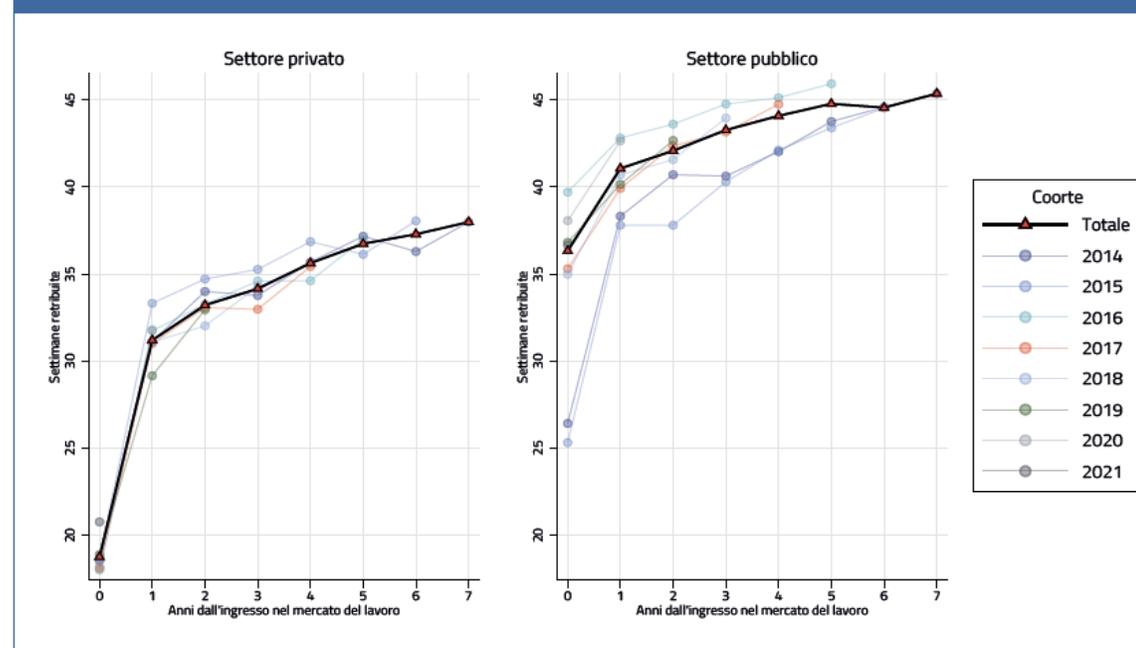
# Comparazione pubblico e privato: I giovani 25/34

Grafico 3.34 - Salari settimanali ed esperienza sul mercato dei giovani lavoratori



Per attuare una comparazione si utilizzano i dati lavoratori pubblici e privati dal 2014 al 2021. Per ogni anno del periodo considerato si selezionano tutti i lavoratori dai 25 ai 34 anni d'età alla loro prima esperienza lavorativa.

Grafico 3.35 - Settimane lavorate ed esperienza sul mercato dei giovani lavoratori



**Ad inizio carriera l'impiego nel pubblico è più stabile, ma con salari settimanali più bassi: tuttavia qualcosa è cambiato negli ultimi anni**

# Capitolo 4 – GLI STRUMENTI DI SUPPORTO ALLE FAMIGLIE

# Contenuti

## 1) L'Assegno Unico Universale:

La spesa e gli importi medi;

Il take-up dell'AUU;

Caratterizzazione dei richiedenti AUU che non presentano ISEE;

I vantaggi di un approccio pro-attivo alle prestazioni;

I richiedenti AUU con figli disabili

## 2) Le richieste di invalidità civile

## 3) Il congedo di paternità e i congedi parentali

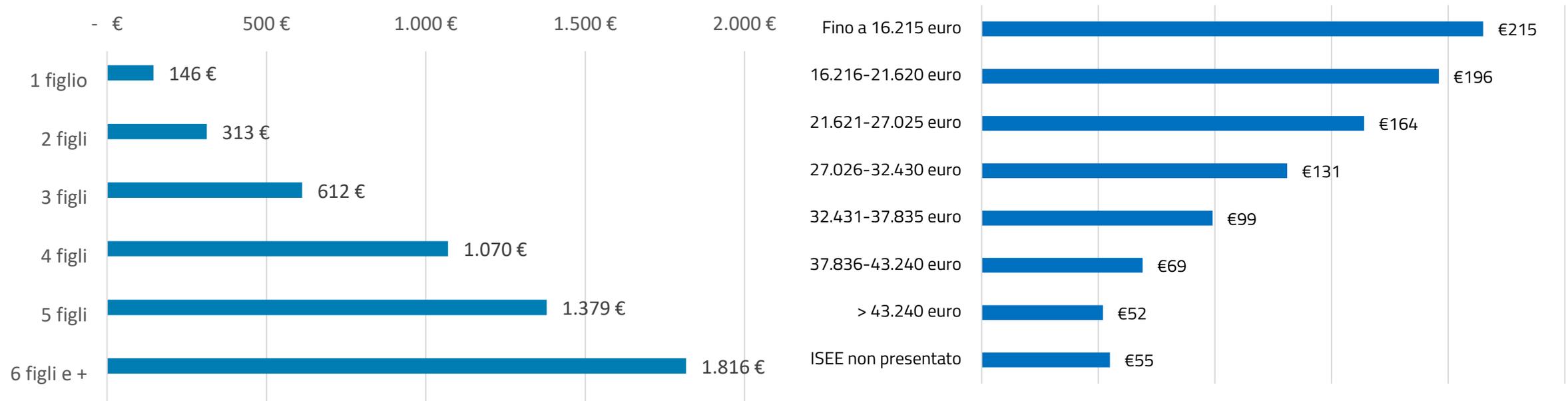
Take up e influenza di caratteristiche demografiche e lavorative

## 4) Il bonus asilo nido

## 5) Reddito di Cittadinanza

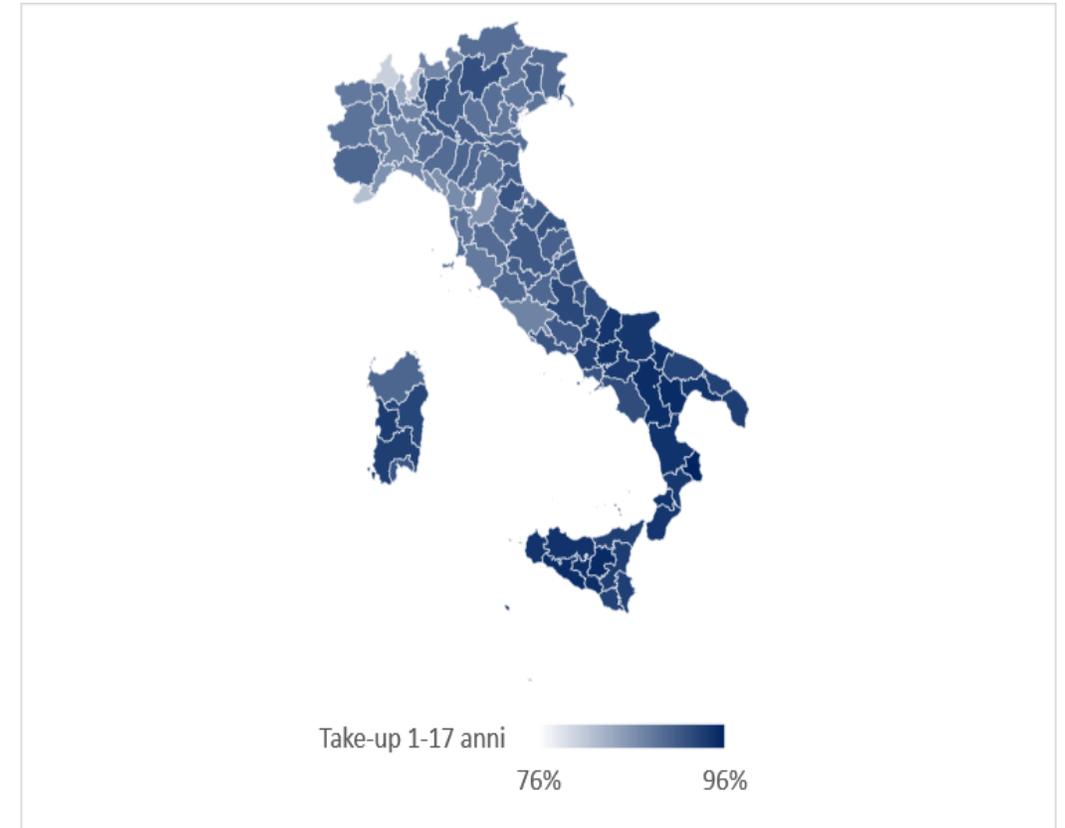
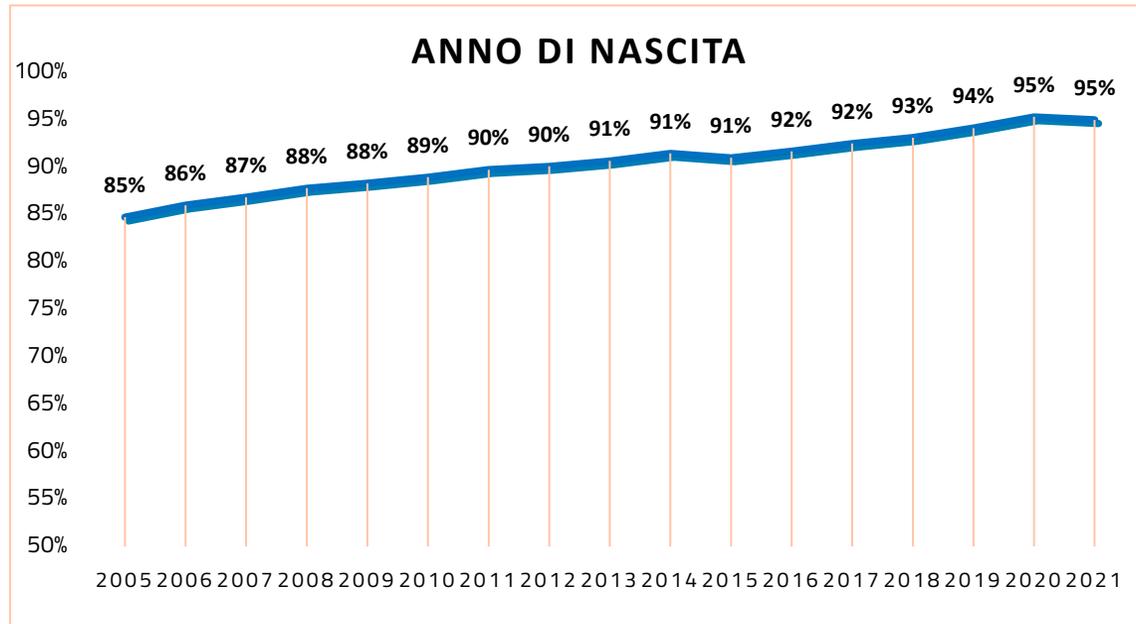
# L'Assegno Unico e Universale

Spesa complessiva per i primi dodici mesi di competenza: circa 16 miliardi di euro, erogati a 5,7 milioni di nuclei familiari medi al mese



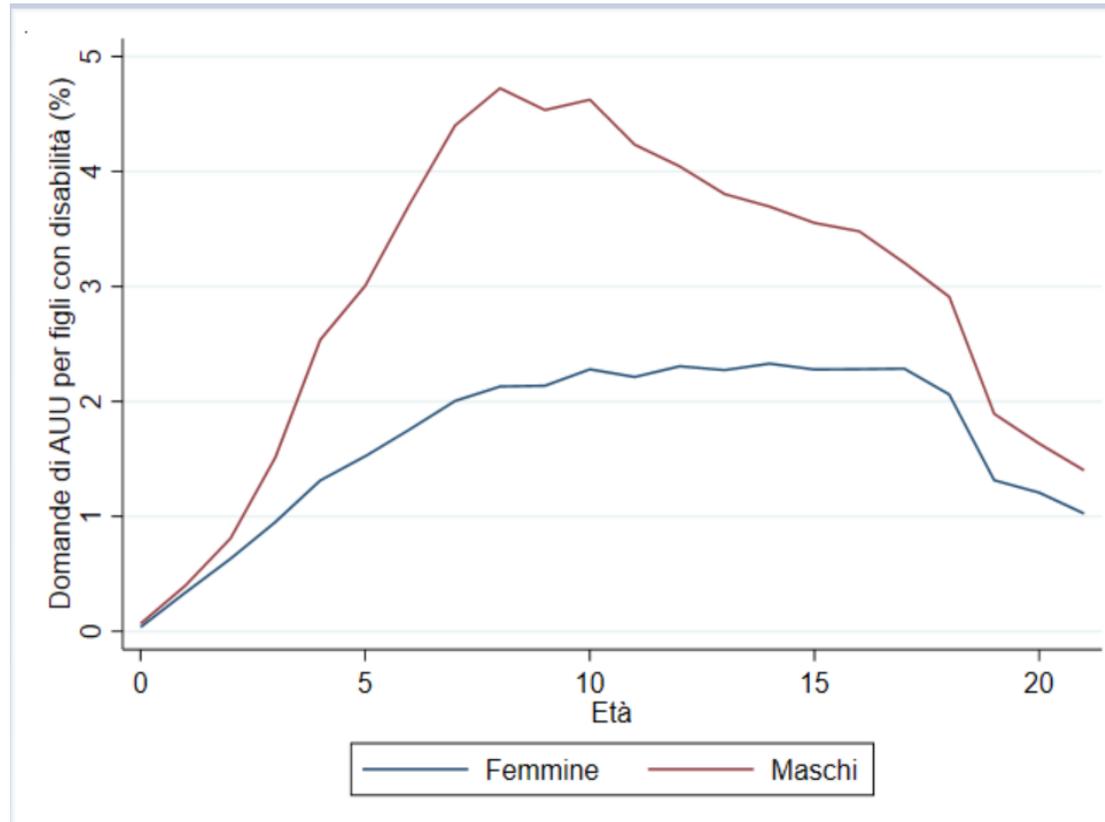
# L'Assegno Unico e Universale

Take-up dell'AUU per i minori di età compresa tra 1 e 17 anni



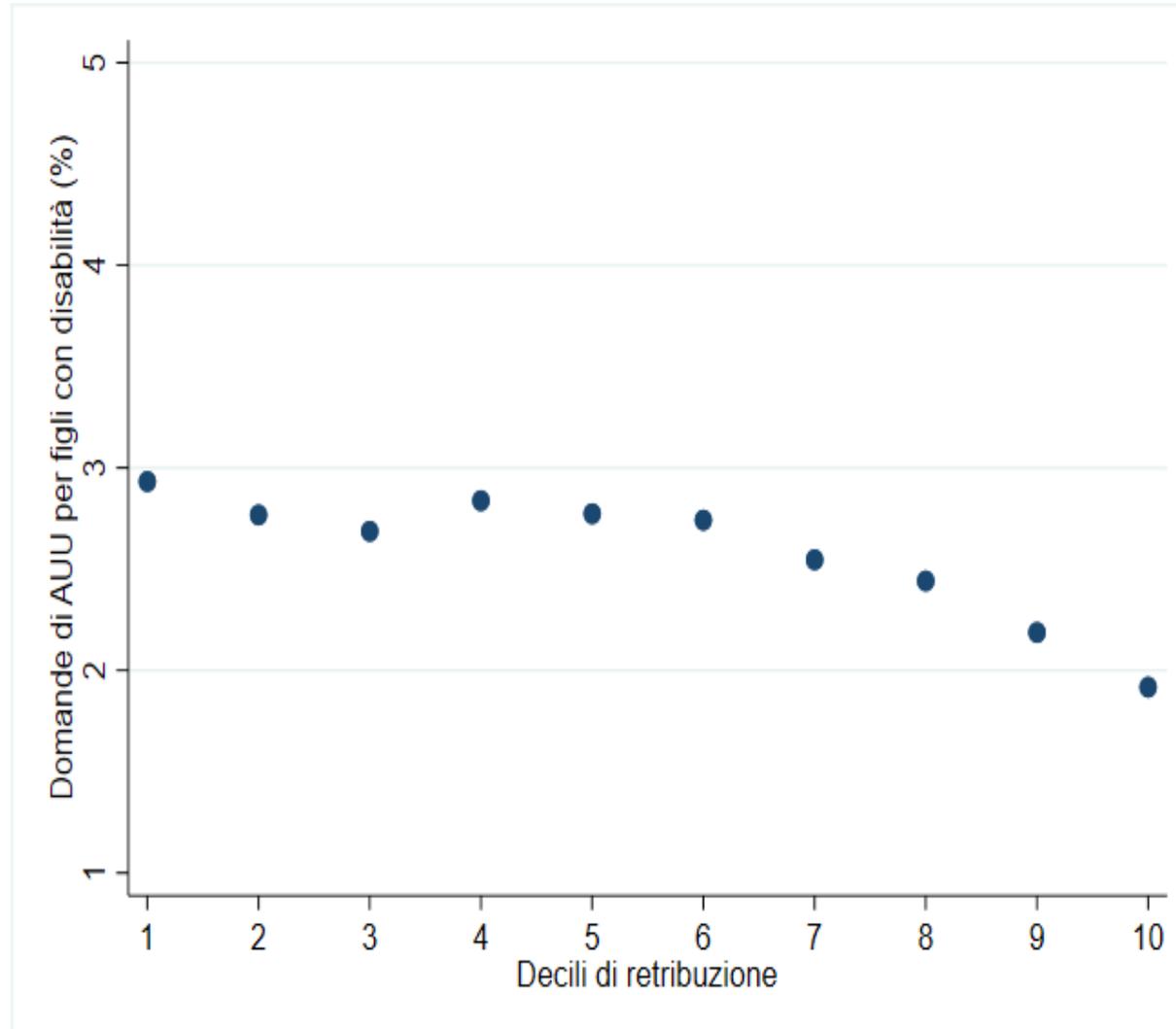
# L'incidenza dei figli disabili tra i richiedenti AUU

L'incidenza dei figli disabili tra i richiedenti AUU



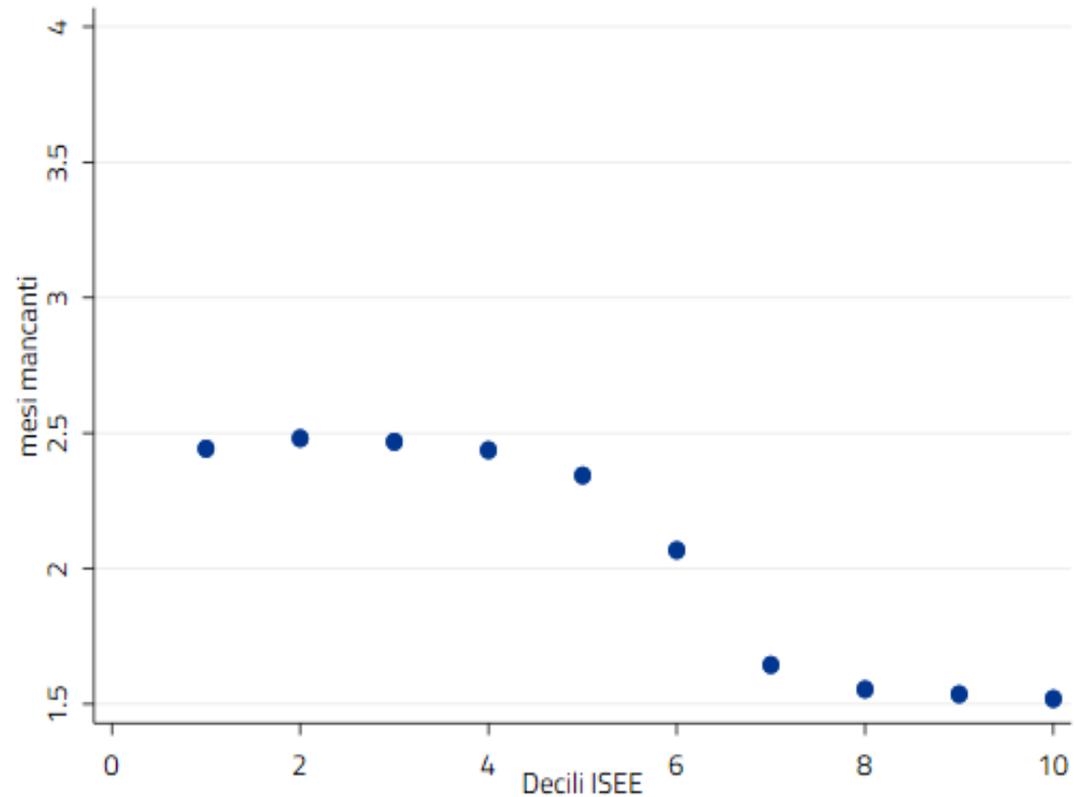
# L'incidenza dei figli disabili tra i richiedenti AUU

Richieste di AUU per figli con disabilità e retribuzione del padre (valori %)



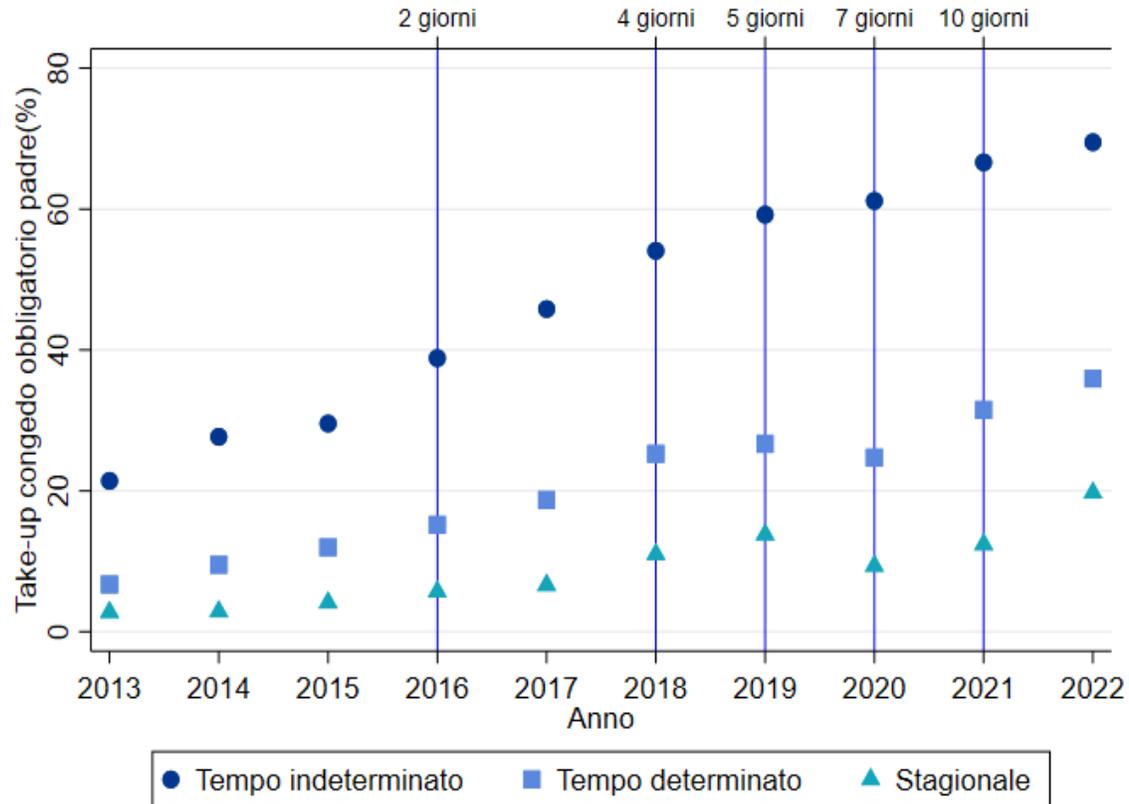
# I vantaggi di un approccio proattivo alle prestazioni

% media di ex-percettori RdC con mesi di fruizione mancanti e numero medio di mesi mancanti



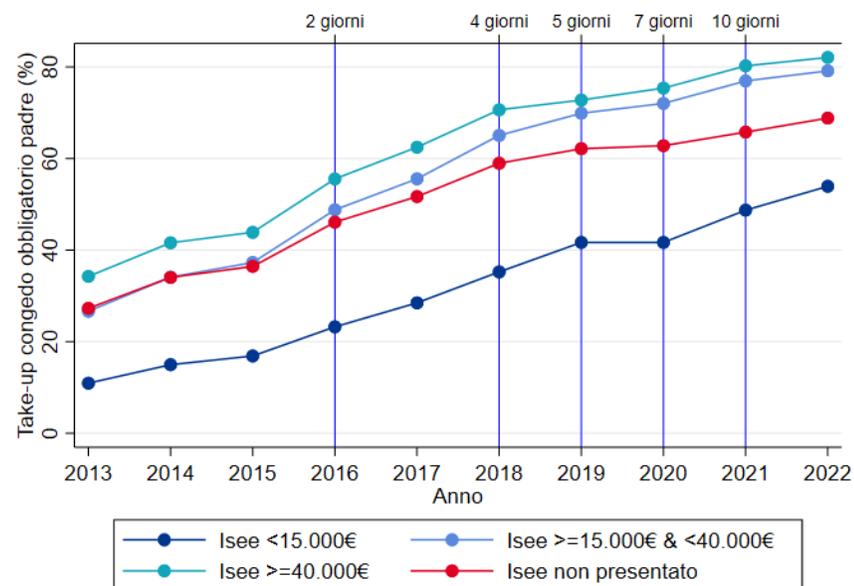
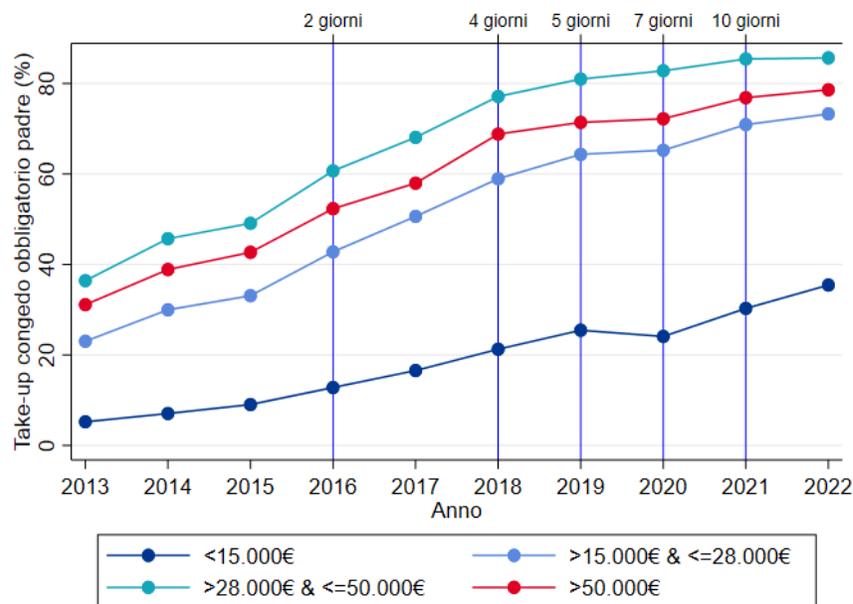
# Congedo di paternità

Take-up congedo di paternità per anno e tipo rapporto (%)



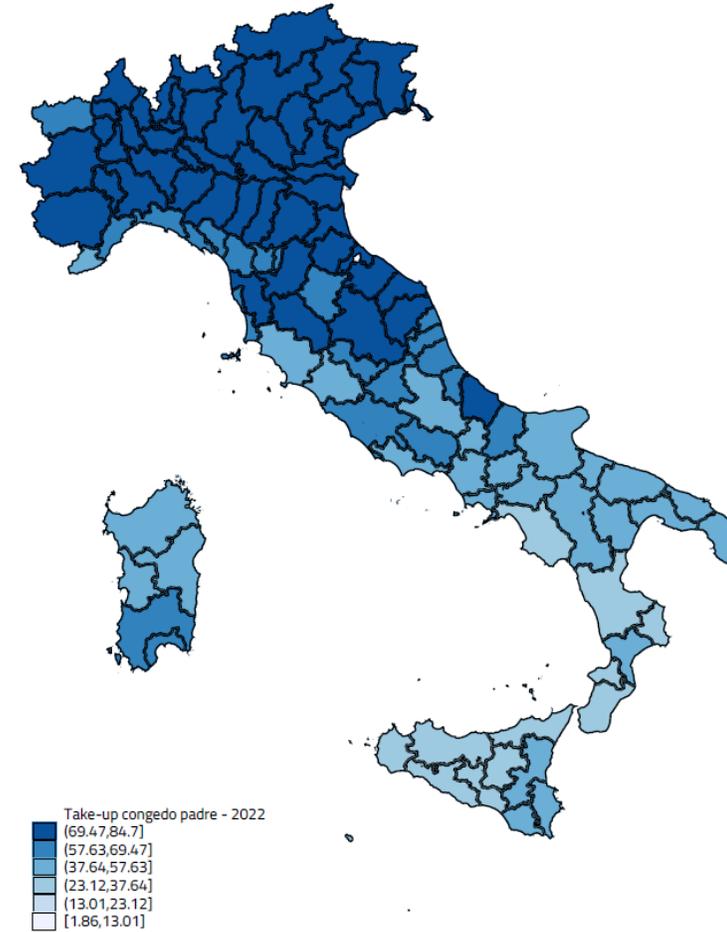
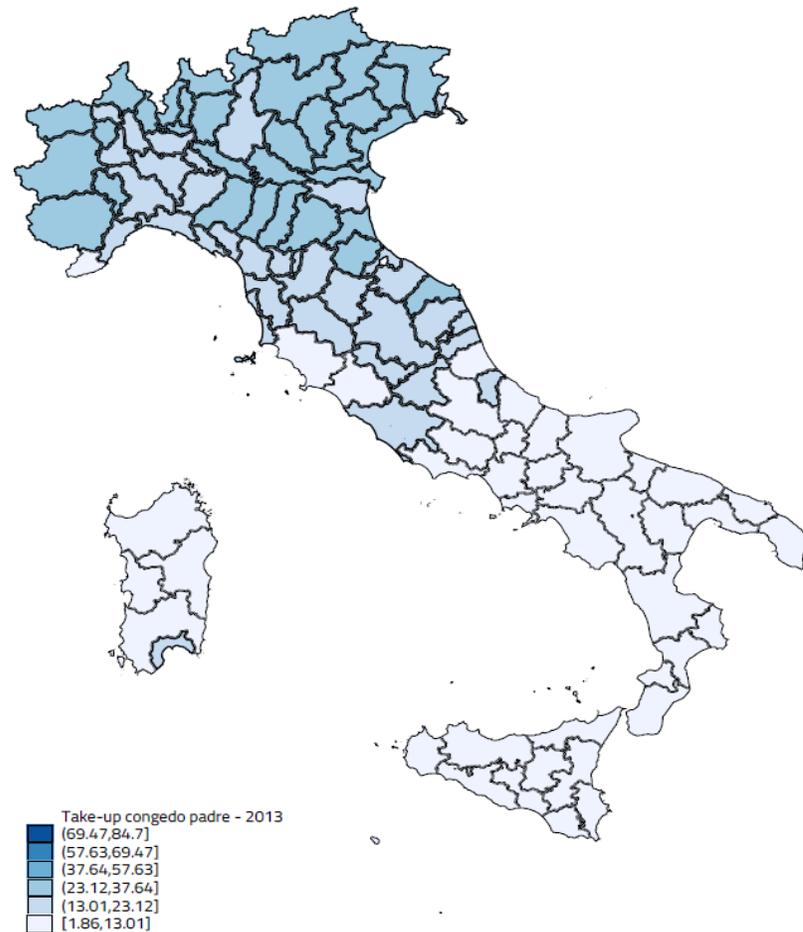
# Congedo di paternità

Take-up congedo obbligatorio padre per fasce di reddito e ISEE (%)



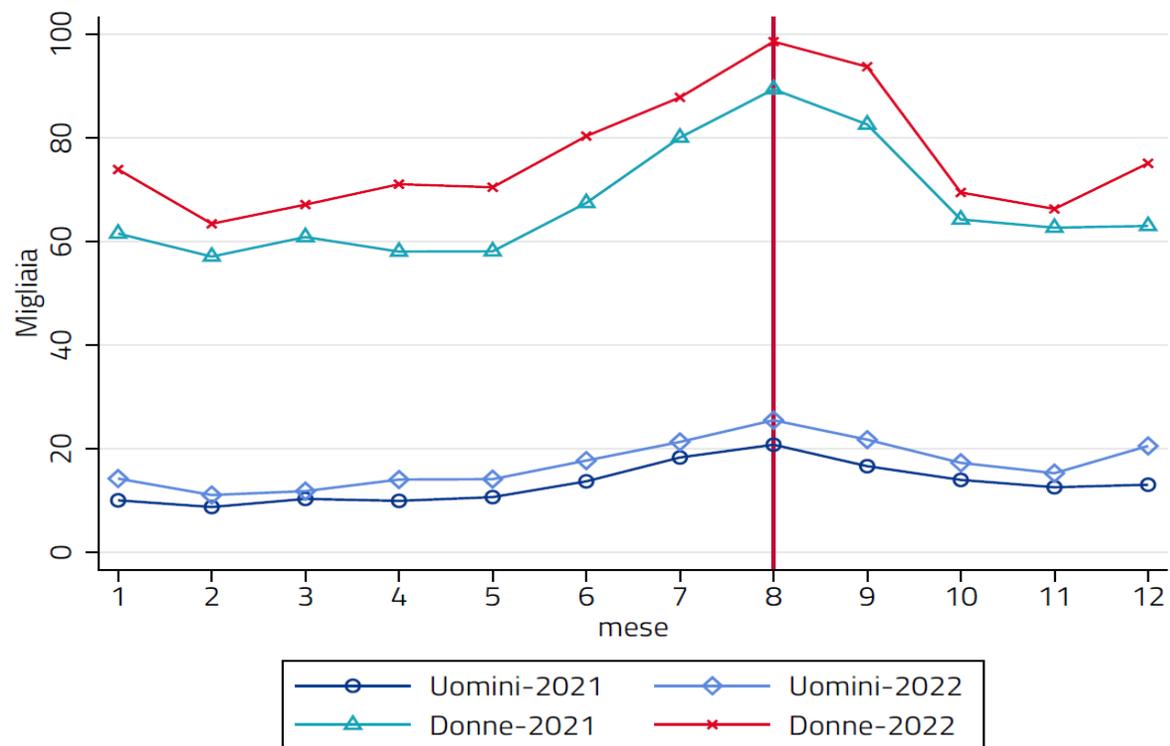
# Congedo di paternità

Distribuzione del take-up del congedo di paternità nelle province italiane (%)



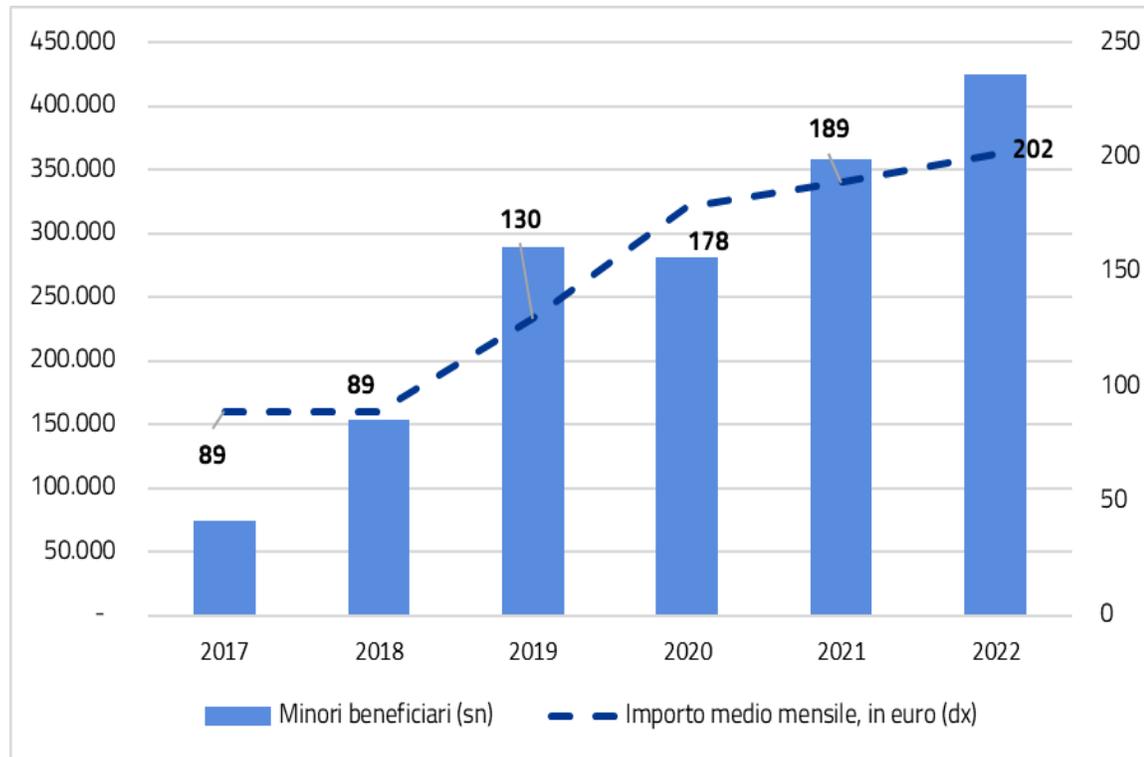
# Congedo parentale

Numero di madri e padri che hanno fruito del congedo parentale per mese e anno



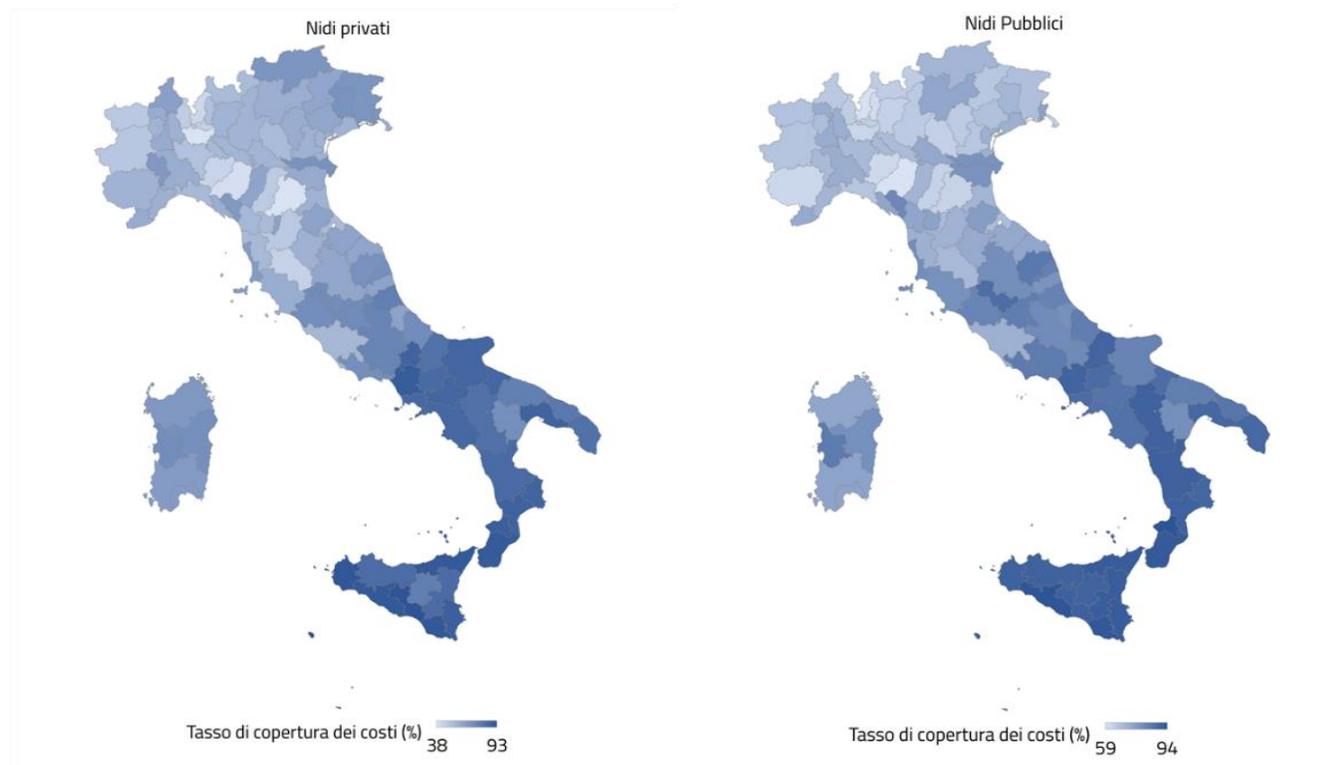
# Bonus Asilo Nido

Evoluzione temporale del numero di minori beneficiari di Bonus asilo nido e importo medio mensile della prestazione



# Bonus Asilo Nido

Tasso di copertura dei costi per provincia. Anno 2022



# Reddito di Cittadinanza

Discussione delle due nuove misure che hanno sostituito RdC: Assegno di inclusione-AdI; Supporto per la formazione ed il lavoro-SFL

Analisi dell'evoluzione dei percettori di RdC nel tempo: dopo l'aumento nel numero dei percettori registrato nel 2020 e nel primo semestre del 2021, anche a seguito della crisi pandemica, si è assistito a una flessione continua del numero dei nuclei beneficiari che si è attestato a circa 1.2 milioni nei primi quattro mesi del 2023. Anche le loro caratteristiche sono mutate nel corso del tempo evidenziando una riduzione nel valore medio dell'ISEE.

Per la prima volta si è stimato il take-up della misura sulla base di dati amministrativi. Si è considerata come potenziale platea di aventi diritto l'universo di nuclei familiari che hanno presentato una DSU con ISEE inferiore a 9.360€, valida nel 2021. Ne è risultato un take-up di circa il 61%, simile a quello calcolato con dati non amministrativi per il 2019, ma di molto inferiore a quello del 2020 che raggiungeva il 73%.

# Capitolo 5 – L'INPS TRA TRADIZIONE E INNOVAZIONE

# Argomenti



- **LA STORIA DELL'INPS: 125 ANNI DI CONTINUA EVOLUZIONE**
- **IL BILANCIO 2022 DELL'ISTITUTO**
- **IL PNRR E L'INNOVAZIONE TECNOLOGICA**
- **IL RICAMBIO GENERAZIONALE DEI DIPENDENTI**
- **NUOVO MODELLO DI ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO (SMART WORKING)**
- **NUOVE FINALITÀ ISTITUZIONALI: RICERCA E FORMAZIONE**
- **INTERNALIZZAZIONE DEL SERVIZIO DI CONTACT CENTER MULTICANALE DELL'INPS**
- **LE CELEBRAZIONI PER IL 125° ANNO DALLA FONDAZIONE DELL'ISTITUTO**

# Il Bilancio Inps 2023

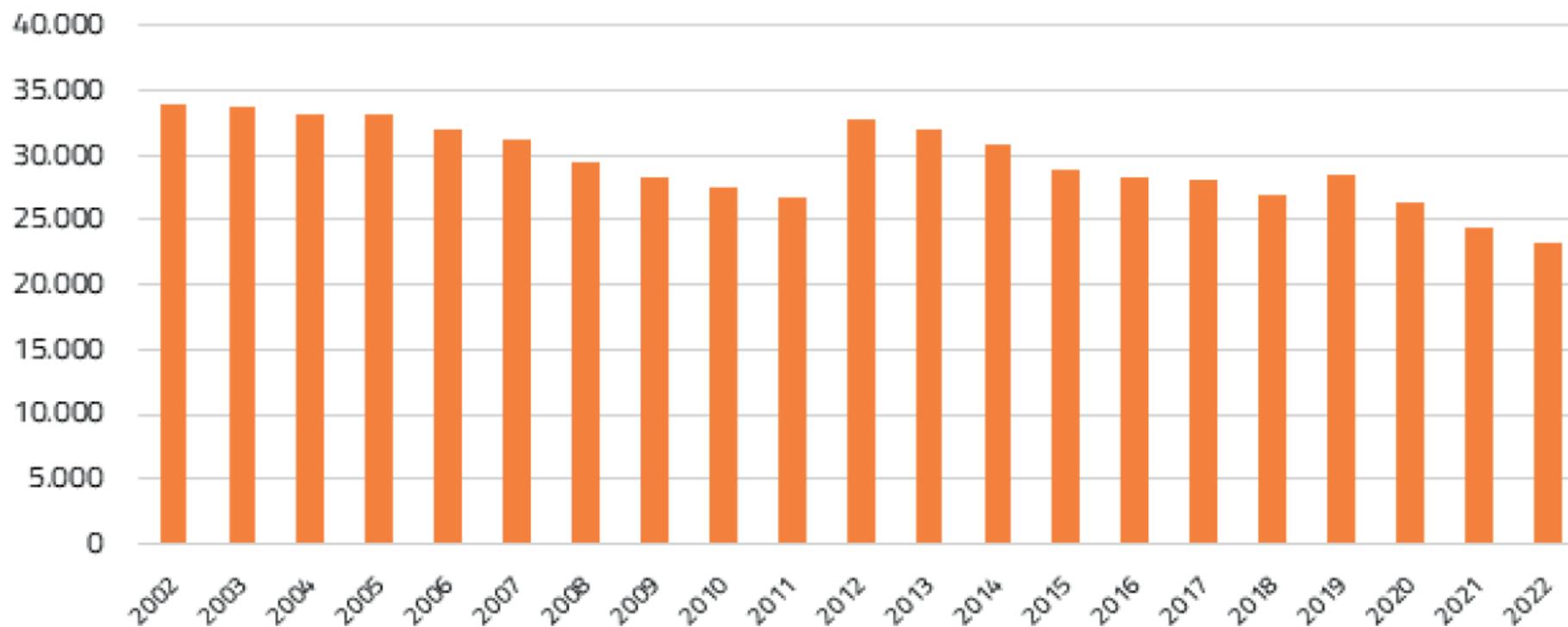


- La gestione finanziaria di cassa evidenzia un avanzo di circa 41 miliardi. L'Istituto gestisce più di 420 miliardi di euro di entrate, di cui oltre 256 miliardi sono le entrate contributive e 157 miliardi di trasferimenti pubblici affluiti tramite la Gestione degli interventi assistenziali e di sostegno alle gestioni previdenziali.
- L'incremento delle entrate contributive, di 8 p.p., è dovuto al quadro macroeconomico che ha visto crescere occupati e retribuzioni.
- Le uscite per prestazioni istituzionali, pari a più di 380 miliardi, crescono nel 2022 rispettivamente del 3,8% per le pensioni, del 4% per i trattamenti di disoccupazione, del 79,6% per quelli relativi alla famiglia (dovuto all'AUU), mentre sono in diminuzione le spese per l'inclusione sociale (RdC e PdC, - 9,4%).
- Sul piano economico-patrimoniale, l'esercizio 2022 chiude con un risultato positivo pari a 7.146 mln di euro, in miglioramento di 10.857 mln rispetto al 2021.

# L'evoluzione delle risorse umane in Inps

- A parte la breve fase del 2012, dovuta all'accorpamento di enti quali INPDAP ed ENPALS, il totale dei dipendenti si è notevolmente ridotto, da 33.972 del 2002 a 23.293 del 2022.

Grafico 5.1 - Forza lavoro INPS dal 2002 al 2022



# INPS: Nuovi assunti e transizioni verso altri impieghi

- L'analisi sulla **capacità del pubblico impiego di attrarre e mantenere nel tempo lavoratori qualificati** rappresenta un importante spunto di riflessione.
- Il ricambio generazionale **è stato avviato dal 2018 con l'immissione in ruolo, tramite concorso pubblico, di 8.343 nuove risorse in varie tornate concorsuali.**
- Il **tasso di cessazione dei nuovi dipendenti è rilevante, intorno al 10-15%** (1 su 6 per gli assunti a seguito del concorso del 2018).
- **Più del 95% dei cessati da Inps trova un impiego nel settore pubblico, anche attraverso i concorsi per dirigenti SNA:** 26% Ministeri, 16% Magistratura, 7,5% agenzie fiscali, 7,5% Autorità indipendenti, 7,5% Enti locali, 6% Presidenza del Consiglio dei Ministri, 4% Scuola, 3% SSN, 2% Università, 4% corpi di polizia, carriera diplomatica e carriera prefettizia. 1,5% regioni (e transizioni anche in Inail e Banca D'Italia, che versano in Uniemens).

# INPS: Mobilità geografica dei cessati

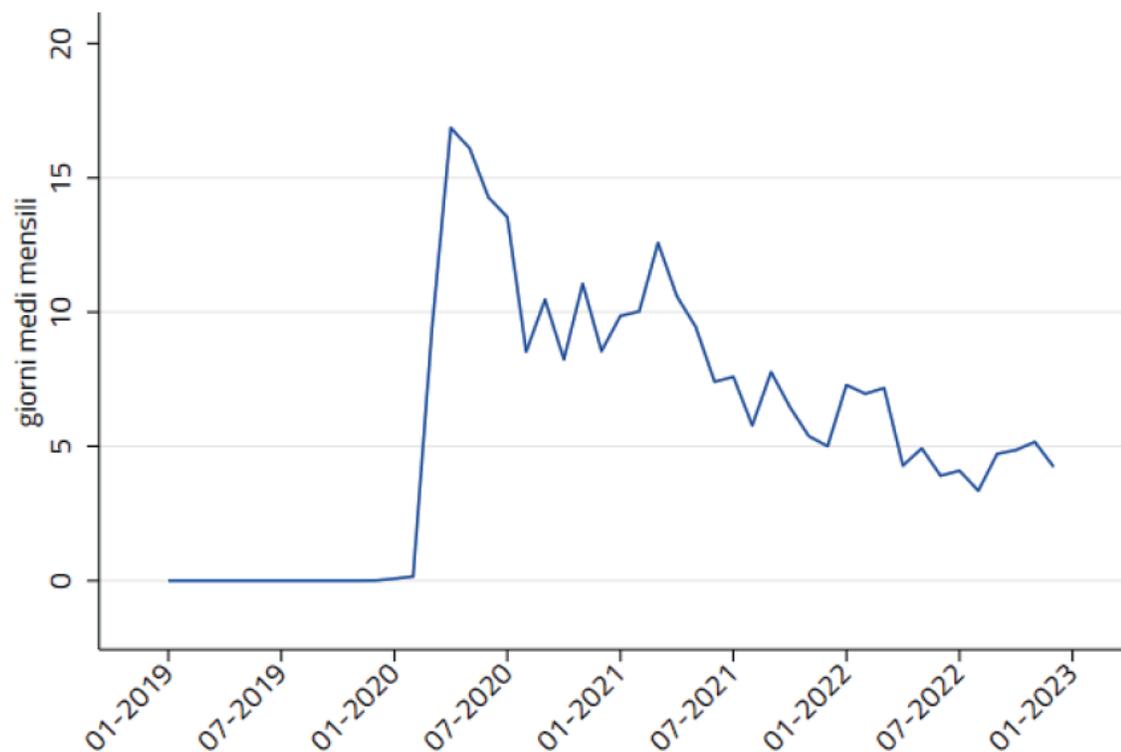
- Il 35% delle cessazioni da Inps avviene al Nord, il 42% al Centro, il 23% al Sud.
- Solo il 29,8% dei cessati del Nord vi rimane dopo la cessazione (il 45% si sposta verso il Centro e il 25% verso il Sud), contro l'89,3% del Centro e il 63,3% del Sud.

**Tabella 5.10 - Transizioni dei cessati da ripartizione di origine a ripartizione di destinazione**

Ripartizione Origine	Ripartizione Destinazione			TOTALE
	Nord	Centro	Sud e Isole	
Nord	29,8	44,7	25,5	100
Centro	5,4	89,3	5,4	100
Sud e Isole	0	36,7	63,3	100
<b>TOTALE</b>	<b>12,8</b>	<b>61,7</b>	<b>25,6</b>	<b>100</b>

# Smart Working: l'esperienza in Inps

- Nel 2022 si ha una media mensile di 115 mila giornate (442 mila nel 2020, periodo pandemico, e 185 mila nel 2021 dopo l'adozione del Piano organizzativo del lavoro agile).
- Per quanto riguarda il numero di **giornate medie mensili per dipendente si passa da circa 17 giornate nel picco pandemico a circa 5 giornate nel 2022.**
- **La presenza di figli per l'uso dello smart è rilevante soprattutto per gli uomini.**



# Smart Working e malattia

- In INPS, come in altre realtà produttive, la **possibilità di lavorare da casa ha determinato una riduzione delle giornate di malattia.**
- In particolare, rispetto al pre-Covid l'incidenza della malattia diminuisce in modo significativo durante il picco pandemico associato ad un massiccio utilizzo di lavoro agile. L'incidenza della malattia risale negli anni successivi quando il lavoro agile tende a diminuire.
- In era pre-COVID19, i lavoratori che non stavano bene tendevano a non recarsi in ufficio a tutela della propria salute e di quella dei colleghi.
- La diffusione del lavoro agile offre la possibilità ai dipendenti di non dover necessariamente uscire di casa, e di lavorare in smart anziché assentarsi per malattia.

# Nuove finalità istituzionali: Ricerca e Formazione

- Nuove finalità attribuite dal legislatore (legge 20 maggio 2022, n. 51) : **attività di ricerca e la formazione.**
- La rinnovata Direzione Centrale Studi e Ricerche (DCSR) prevede tre aree principali: **l'attività di ricerca, il settore legislativo e l'area internazionale.**
- L'attività di ricerca svolta dalla DCSR si avvale di risorse e personale in possesso di esperienza scientifica e/o professionale, nonché con il contributo di ricercatori selezionati attraverso il programma di ricerca **"Visitinps Scholars"**.
- **VisitInps:** In otto anni hanno presentato domanda di partecipazione a Visitinps circa 700 ricercatori, dalle migliori università (Harvard University, MIT, London School of Economics, Berkeley University, University College London...), pubblicati 68 WorkINPS Papers.
- Il programma ha avuto l'onore di interagire con Premi Nobel per l'economia come David Card (Berkeley University), Angus Deaton (Princeton University) e Micheal Spence (New York University), e di contribuire attivamente al dibattito di politica economica.