



Finanziato  
dall'Unione europea  
NextGenerationEU

**Relazione progetto di ricerca valutativa nell'ambito del  
programma “*VisitINPS Scholars – Lavoro*”- CUP F55E25000200006**

Missione 5 Componente 1 Riforma 1.2 target M5C1-11 - Valutazione d'impatto quantitativa e qualitativa indipendente in merito al Contratto di Prestazioni Occasionali e Libretto Famiglia tramite la piattaforma PrestO e quindi sull'emersione del lavoro sommerso e sulle condizioni dei lavoratori

Matteo Targa

## Introduzione

Nella maggior parte delle economie avanzate, si stima che l'economia sommersa rappresenti il 10-20% del PIL [Schneider and Enste, 2002].<sup>1</sup> L'Italia non fa eccezione: il lavoro irregolare rappresenta una delle sfide strutturali più persistenti del suo mercato del lavoro e, secondo le stime dell'ISTAT, nel 2023 il numero di posizioni lavorative non regolari riguardava circa tre milioni e centomila unità. L'incidenza del lavoro sommerso risulta particolarmente elevata nei servizi alle persone, dove significativa è la domanda di prestazioni occasionali da parte delle famiglie, ma coinvolge trasversalmente anche agricoltura, commercio, trasporti, ospitalità e ristorazione [ISTAT, 2025]. Data la rilevanza del fenomeno, il contrasto al lavoro sommerso è entrato direttamente nell'agenda politica europea e nazionale: nell'ambito delle raccomandazioni specifiche per paese collegate al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), l'Unione Europea, attraverso la CSR (Country Specific Recommendations) 2 del 2019, ha chiesto all'Italia di intensificare gli sforzi in materia, fissando obiettivi misurabili.

In questo contesto, il legislatore ha più volte tentato di introdurre strumenti che rendessero la formalizzazione del lavoro occasionale sufficientemente semplice e conveniente da sottrarre all'economia sommersa almeno una quota delle prestazioni di breve durata e bassa intensità che la caratterizzano [ILO, 2013]. Tra questi strumenti spiccano le **forme di lavoro flessibile**, e in particolare i voucher di lavoro: strumenti di pagamento garantiti dallo Stato che famiglie e imprese possono utilizzare per retribuire prestazioni occasionali in modo legale. L'*Eurofond* e la *Piattaforma Europea contro il lavoro sommerso* ne raccomandano l'adozione proprio nei settori a maggiore prevalenza di lavoro irregolare, nella convinzione che abbassare il costo della formalizzazione sia la leva più efficace per ridurre il sommerso.<sup>2</sup> Boeri et al. [2020] forniscono una rassegna recente della letteratura economica, piccola ma in espansione, sulla diffusione di queste nuove forme di lavoro flessibile e occasionale.

Questa posizione trova supporto teorico ed empirico: diversi contributi mostrano come le rigidità del mercato del lavoro tendano ad ampliare l'area dell'informalità, spingendo imprese e lavoratori verso accordi non dichiarati [Blanchard and Portugal, 2001, Fugazza and Jacques, 2004, Albrecht et al., 2009, Maloney, 2004, Johnson et al., 1998, DiPorto et al., 2017]. Tuttavia, il nesso causale tra disponibilità di forme di lavoro flessibile e riduzione del lavoro sommerso non è affatto scontato. Lo studio di Di Porto et al. [2022], condotto nell'ambito del programma *VisitINPS Scholar*, mette in discussione proprio questa assunzione. Guardando all'esperienza italiana dei voucher, gli autori mostrano che le imprese tendono ad aumentarne l'uso in concomitanza con l'inizio di un'ispezione di vigilanza contributiva, impiegandoli per regolarizzare "al volo" lavoratori già presenti in azienda ma privi di contratto. La ricerca evidenzia infatti che tale comportamento scompare non appena viene introdotto l'obbligo di pre-notifica alle autorità fiscali, a riprova del suo carattere evasivo.

Nel complesso, questi risultati suggeriscono che la semplice disponibilità di contratti flessibili non è condizione sufficiente a formalizzare il lavoro sommerso e che, in assenza di adeguati meccanismi di controllo, tali strumenti rischiano di essere piegati a fini evasivi.

Il presente lavoro analizza le due forme contrattuali flessibili introdotte nel 2017 in sostituzione del sistema dei voucher: il Contratto di Prestazione Occasionale (CPO) e il Libretto Famiglia (LF). Dopo averne illustrato le caratteristiche principali e la diffusione nel mercato del lavoro italiano, l'obiettivo centrale della ricerca è valutare se questi nuovi strumenti siano associati a una maggiore regolarizzazione del lavoro sommerso. A tal fine, il progetto ha richiesto la costruzione di un dataset originale, frutto dell'integrazione – per la prima volta nell'ambito del programma VisitINPS – dei microdati della piattaforma PrestO, che registra tutte le prestazioni

<sup>1</sup>Nei paesi in via di sviluppo la quota è più vicina al 50% [Schneider and Enste, 2000].

<sup>2</sup>Si veda <https://www.eurofound.europa.eu/topic/undeclared-work>.

attivate tramite CPO e LF dal 2017, con gli archivi contributivi INPS: le dichiarazioni mensili UNIEMENS, il dataset dei lavoratori domestici e le comunicazioni obbligatorie UNILAV. Il dataset risultante copre l'universo dei lavoratori che hanno attivato almeno un contratto occasionale tra luglio 2017 e dicembre 2024, consentendo di ricostruirne le carriere lavorative a partire dal 2012.

La presente relazione documenta le attività svolte nel corso dei **quattro mesi** di ricerca nell'ambito del programma *VisitINPS Scholars – Lavoro*, illustrando le scelte metodologiche adottate, le fonti informative utilizzate, i risultati emersi dall'analisi dei dati e le possibili direzioni di sviluppo futuro della ricerca.

I risultati fin qui ottenuti dimostrano che le due nuove forme contrattuali sono di gran lunga meno diffuse dei precedenti voucher che nel 2016 coprivano un numero di utilizzatori di circa 1,7 milioni. In particolare nel 2024 i CPO riguardano 64.000 lavoratori e i LF circa 20.000. Al contempo, i risultati suggeriscono che CPO e LF, analogamente alle precedenti forme di lavoro iper-flessibile, rappresentino strumenti complessi con effetti eterogenei sul lavoro sommerso. Le traiettorie occupazionali dei prestatori mostrano come questi istituti si configurino come catalizzatori di un progressivo consolidamento lavorativo. Pur in assenza di evidenze descrittive di emersione del lavoro nero, non può escludersi che tali strumenti favoriscano una parziale regolarizzazione del cosiddetto lavoro grigio. Tuttavia, un'analisi causale sull'effetto dell'introduzione dei CPO documenta una diminuzione statisticamente significativa nella probabilità che le imprese committenti ricorranò a forme di assunzione irregolare. Tali irregolarità sono identificate nella nostra analisi da una discrepanza tra le dichiarazioni dei lavoratori nelle Comunicazioni Obbligatorie e il rispettivo pagamento dei contributi (evidenziato nelle dichiarazioni UNIEMENS INPS). Tali risultati suggeriscono che l'accesso al CPO sostituisca una zona grigia di irregolarità parziale con contratti formalmente regolari.

Questo risultato è tuttavia soggetto a un limite strutturale rilevante: il 95% dei committenti CPO sono persone fisiche o imprese individuali, non osservabili nei flussi amministrativi UNIEMENS e UNILAV. L'analisi causale è pertanto necessariamente circoscritta al sottoinsieme minoritario di imprese non-individuali ed i risultati, pur causalmente identificati, non sono direttamente generalizzabili all'universo dei committenti. Per lo stesso motivo, l'analisi causale non può essere estesa al Libretto Famiglia, per i quali i committenti sono esclusivamente persone fisiche. L'evidenza disponibile è pertanto di natura descrittiva. Tuttavia, un confronto tra l'utilizzo ordinario e quello straordinario verificatosi nella fase pandemica rivela una frattura netta: al lontano dal periodo emergenziale, il LF ha intercettato circa 80.000 lavoratori dal 2017 al 2024 che mostrano traiettorie di progressivo consolidamento occupazionale, analoghe a quelle del CPO; durante la pandemia, invece, i risultati descrittivi suggeriscono che il LF abbia incontrato difficoltà strutturali nel produrre effetti duraturi di regolarizzazione. L'eccezionalità del contesto pandemico – che ha moltiplicato per oltre trenta volte le attivazioni del LF, raggiungendo aree e popolazioni storicamente escluse dal lavoro formale – non si è tradotta in alcun effetto duraturo di regolarizzazione: i prestatori coinvolti non mostrano alcun segnale di radicamento stabile nel mercato del lavoro regolare negli anni successivi all'attivazione. Questo contrasto mette in luce la difficoltà strutturale del LF nel produrre effetti stabili di regolarizzazione del lavoro sommerso.

Il lavoro è organizzato come segue. La Sezione 1 ricostruisce il quadro normativo, dalla nascita dei voucher nel 2003 alla loro abolizione nel 2017 fino alle modifiche più recenti introdotte dal Decreto Lavoro del 2023. La Sezione 2 descrive la costruzione del dataset e le procedure di integrazione e validazione delle fonti. La Sezione 3 presenta le statistiche descrittive sull'utilizzo di CPO e LF, articolando l'analisi lungo quattro dimensioni – evoluzione temporale, composizione demografica, intensità d'uso e distribuzione geografica – e documentando le discontinuità strutturali introdotte dalla fase pandemica. La Sezione 4 sviluppa l'analisi event-study sulle carriere dei lavoratori. La Sezione 5 presenta la strategia difference-in-differences e le stime

causali dell'effetto del CPO sul comportamento contributivo delle imprese. La Sezione 6 discute i risultati e le loro implicazioni di policy.

## **1 Il quadro normativo delle prestazioni di lavoro occasionale**

### **1.1 Le origini: i voucher per il lavoro accessorio (2003–2017)**

Prima dell'attuale assetto regolatorio, il lavoro occasionale in Italia era disciplinato attraverso il sistema dei *buoni lavoro* – comunemente noti come *voucher* – introdotti dal decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 (c.d. Legge Biagi) e divenuti operativi nel 2008 con decreto ministeriale del 12 marzo dello stesso anno. I voucher erano buoni prepagati acquistabili presso tabaccai, uffici postali e banche, che il committente consegnava al lavoratore a titolo di compenso: ciascun buono aveva un valore nominale di dieci euro, dei quali 7.50 netti al prestatore e 2.50 destinati alla copertura previdenziale (INPS) e assicurativa (INAIL).

Nella versione originale, i voucher erano soggetti a vincoli stringenti: i privati cittadini potevano spendere al massimo 5.000 euro per ciascun lavoratore impiegato in attività domestiche occasionali, mentre le imprese non potevano superare i 2.500; sul lato dell'offerta, i buoni erano riservati ai soli studenti e pensionati, e unicamente nel settore agricolo. Nel corso degli anni successivi il sistema fu progressivamente liberalizzato. Dapprima estendone l'utilizzo a tutti i lavoratori agricoli; poi, tra il 2009 e il 2010, il meccanismo fu aperto al commercio, al turismo, ai servizi e al lavoro domestico, fino alla completa liberalizzazione a tutti i settori e a tutte le categorie di lavoratori. Il Jobs Act del 2015 sganciò infine i voucher dal requisito dell'occasionalità, portando il massimale annuo del lavoratore a 7.000 euro. Questa sequenza di allentamenti normative si tradusse in una crescita rapida degli utilizzi: da poche migliaia di buoni mensili nel 2008 a un picco di quasi 20 milioni nel 2016 [Di Porto et al., 2022].

Proprio questa espansione alimentò un acceso dibattito pubblico: da un lato il sistema veniva apprezzato come strumento di emersione di attività in precedenza svolte in nero; dall'altro si moltiplicavano le critiche sull'uso distorto dei voucher in rapporti di lavoro non occasionali, con una progressiva erosione delle tutele contrattuali e previdenziali dei lavoratori. La pressione sindacale per riformare o abolire lo strumento si intensificò nel 2016: in ottobre fu introdotto l'obbligo di comunicazione preventiva all'INPS almeno 60 minuti prima dell'utilizzo. Pochi mesi dopo, con un nuovo governo in carica e il referendum abrogativo alle porte, i voucher furono soppressi con effetto immediato.

### **1.2 La riforma del 2017: CPO e Libretto di Famiglia**

Il nuovo assetto regolatorio fu definito dall'articolo 54-*bis* del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, introdotto in sede di conversione dalla legge 21 giugno 2017, n. 96. La norma sostituì il precedente sistema *monolitico* dei voucher con due strumenti distinti, differenziati in base alla natura del committente:

**Contratto di Prestazione Occasionale (CPO).** Destinato a imprenditori, professionisti, associazioni, fondazioni ed altri enti di natura privata, nonché amministrazioni pubbliche, il CPO regola rapporti di lavoro occasionale tra soggetti che operano nel quadro di un'attività economica organizzata. Al momento dell'introduzione, potevano farvi ricorso i datori di lavoro con non più di cinque dipendenti a tempo indeterminato (soglia calcolata come media nel semestre compreso tra l'ottavo e il terzo mese antecedente la prestazione). Erano esclusi il settore edile, estrattivo e le attività svolte nell'ambito di appalti di opere o servizi. Era altresì vietato ricorrere al CPO con lavoratori con cui il committente avesse in corso, o avesse cessato da meno di sei mesi, un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa.

**Libretto di Famiglia (LF).** Riservato esclusivamente a persone fisiche che non esercitano attività professionale o di impresa, il LF è lo strumento per remunerare piccole prestazioni domestiche e di cura (pulizie, giardinaggio, assistenza a bambini e anziani, ripetizioni scolastiche, ecc.).

Entrambi gli strumenti condividono un impianto operativo comune, caratterizzato da piena gestione telematica tramite la piattaforma INPS. Il committente deve: (i) registrarsi sul portale dell'Istituto; (ii) alimentare un *portafoglio telematico* versando le somme necessarie tramite modello F24; (iii) trasmettere la comunicazione preventiva all'INPS – almeno un'ora prima dell'inizio per il CPO, entro le 24 del terzo giorno del mese successivo per il LF – con indicazione del prestatore, del compenso, del luogo e dell'orario della prestazione. La mancata comunicazione preventiva comporta una sanzione da 500 a 2.500 per ogni giornata non comunicata.

Con la riforma del 2017 furono fissati anche i corrispettivi orari minimi dei due strumenti. Per il CPO la misura del compenso è fissata dalle parti purché siano rispettati due minimi: 9 euro per ogni ora, 36 euro per ogni giorno. Al compenso spettante al prestatore si applicano i seguenti oneri a carico dell'utilizzatore: contribuzione IVS alla Gestione separata INPS nella misura del 33%; premio assicurativo INAIL nella misura del 3,5%. Sui versamenti complessivi effettuati dall'utilizzatore sono dovuti gli oneri di gestione della prestazione di lavoro occasionale e dell'erogazione del compenso al prestatore nella misura dell'1,0%. Per il Libretto di Famiglia ogni titolo ha valore nominale di 10 euro lordi per un'ora di prestazione, dei quali 8 euro netti al lavoratore, 1.65 euro di contribuzione INPS, 0.25 euro di premio INAIL e 0.10 euro di oneri di gestione. In entrambi i casi i pagamenti sono gestiti interamente dall'INPS tramite *portafoglio telematico*, con accredito al prestatore entro il 15 del mese successivo alla prestazione.

**Limiti economici originari (2017).** Al momento dell'introduzione i limiti di compenso erano i seguenti:

- ogni prestatore non può percepire, nell'anno civile, più di 5.000 complessivi da tutti i committenti;
- ogni utilizzatore non può corrispondere, nell'anno civile, più di 5.000 euro complessivi a tutti i prestatori (2.500 per il settore agricolo);
- ogni singolo prestatore non può ricevere, dallo stesso utilizzatore, più di 2.500 annui.

Il superamento del limite di 5.000 o di 280 ore nell'anno civile comporta la trasformazione automatica del rapporto in lavoro a tempo pieno e indeterminato. I compensi percepiti dal prestatore sono esenti da imposizione fiscale IRPEF, non incidono sullo stato di disoccupazione e sono computabili ai fini del rilascio o rinnovo del permesso di soggiorno (art. 54-*bis*, comma 4).

### **1.3 Le modifiche normative successive al 2017**

Il decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87 (c.d. Decreto Dignità), convertito con modificazioni dalla legge 9 agosto 2018, n. 96, apportò modifiche limitate all'impianto originario. Per il settore alberghiero e turistico la soglia massima di dipendenti a tempo indeterminato fu elevata da cinque a otto unità; nel settore agricolo fu invece consentita l'estensione della durata del singolo CPO fino a dieci giorni consecutivi, in luogo dei tre originari.

L'intervento più significativo dopo la riforma originaria fu operato dall'articolo 37 del decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48 (c.d. Decreto Lavoro), convertito con modificazioni dalla legge 3 luglio 2023, n. 85. Le novità introdotte riguardano sia la platea dei committenti sia i massimali economici dei CPO:

1. **Soglia dimensionale generalizzata.** Per tutte le imprese (salvo i settori storicamente esclusi come edilizia, cave e appalti) la soglia massima di dipendenti a tempo indeterminato per l'accesso al CPO fu elevata da cinque a **dieci** unità, in via generale.
2. **Settore congressuale, fieristico e turistico.** Per le imprese operanti in questo comparto la soglia fu ulteriormente portata a **venticinque** dipendenti a tempo indeterminato, in considerazione della marcata variabilità della domanda di lavoro connessa all'organizzazione di eventi.
3. **Massimali economici.** Il tetto massimo erogabile dal singolo committente (sia CPO che LF) fu raddoppiato, passando da 5.000 a **10.000 euro** annui. Per le imprese del settore congressuale e fieristico il massimale fu fissato a **15.000 euro**.

Il percorso normativo descritto evidenzia una traiettoria complessivamente espansiva: partendo dall'abolizione dei voucher – motivata da ragioni di tutela del lavoro ma rischiosa sotto il profilo dell'emersione dal nero – il legislatore ha costruito un sistema più controllato e tracciabile, per poi allargarne progressivamente il perimetro applicativo. È in questo contesto che si inserisce l'analisi empirica sviluppata nel presente lavoro, che si propone di valutare se CPO e LF abbiano effettivamente assolto alla funzione di formalizzazione del lavoro irregolare che ne ha giustificato l'introduzione.

## 2 Descrizione del dataset e timeline della messa a disposizione dei dati

### 2.1 Costruzione del dataset

Al fine di valutare l'impatto del Contratto di Prestazione Occasionale (CPO) e del Libretto Famiglia (LF) sulle dinamiche occupazionali – con particolare riferimento ai processi di emersione del lavoro irregolare e alle condizioni dei lavoratori coinvolti – il progetto di ricerca ha richiesto l'integrazione di diverse banche dati amministrative. L'utilizzo congiunto di queste fonti informative consente di ricostruire in modo dettagliato i percorsi lavorativi degli individui e le caratteristiche dei datori di lavoro, nonché di confrontare l'utilizzo di CPO e LF con altre forme di impiego regolare. In particolare, il dataset di analisi è stato costruito integrando le seguenti basi di dati:

- Dataset della piattaforma PrestO (CPO e LF). Il dataset contiene informazioni dettagliate sui rapporti di lavoro *giornalieri* attivati tramite il Contratto di Prestazioni Occasionali e il Libretto Famiglia. La banca dati include, tra le altre, informazioni relative alla tipologia di strumento utilizzato, alla durata del rapporto di lavoro, nonché agli importi corrisposti.
- Archivio UNIEMENS. L'archivio UNIEMENS fornisce informazioni sui rapporti di lavoro dipendente nel settore privato extra-agricolo, con dati disponibili su base *annuale*. Questa fonte consente di osservare l'occupazione regolare standard e di analizzare le transizioni tra lavoro dipendente e prestazioni occasionali.
- Dataset dei lavoratori domestici. Il dataset contiene informazioni sulle prestazioni lavorative dei lavoratori domestici, rilevate su base *annuale*. Tale fonte risulta particolarmente rilevante per l'analisi del Libretto Famiglia, strumento frequentemente utilizzato in questo ambito.
- Archivio UNILAV. L'archivio UNILAV raccoglie le comunicazioni obbligatorie che ogni datore di lavoro deve trasmettere telematicamente al Ministero del Lavoro in occasione di qualsiasi evento che coinvolga un rapporto di lavoro subordinato: assunzione, proroga, trasformazione e cessazione. Nel presente progetto UNILAV è utilizzato – in combinazione

con UNIEMENS – per costruire indicatori di *mismatch* contributivo, identificando rapporti di lavoro comunicati ma privi di corrispondente contribuzione versata, potenziale segnale di irregolarità sul lato della domanda.

- Anagrafiche di individui e aziende. Le anagrafiche includono le principali informazioni socio-demografiche degli individui (età, genere, residenza, cittadinanza, ecc.) e le caratteristiche strutturali delle aziende (codice ATECO, sistema locale del lavoro di appartenenza, età dell'azienda, ecc.), permettendo un arricchimento informativo fondamentale per le analisi descrittive e causali.

Ai fini dell'analisi corrente, il dataset risultante dall'integrazione delle fonti informative sopra descritte è costituito da:

1. il panel delle le carriere lavorative di tutti i lavoratori che hanno svolto almeno una prestazione tramite CPO o LF nel periodo 2017–2024; al fine di ricostruire in modo completo i percorsi occupazionali individuali antecedenti all'introduzione di CPO e LF, il dataset include anche i rapporti di lavoro di tali individui osservati retroattivamente a partire dal 2012;
2. il panel di tutte le aziende e dei soggetti privati che hanno attivato almeno un rapporto di lavoro tramite CPO o LF nel periodo 2017–2024.
3. un panel di aziende "statisticamente gemelle" alle imprese non individuali che hanno attivato CPO che fungerà da gruppo di controllo nell'analisi difference-in-difference presentata in Sezione 5.

## 2.2 Timeline

È opportuno sottolineare che le informazioni sopra descritte sono state armonizzate e integrate con i dati VisitINPS per la prima volta nell'ambito di questo progetto di ricerca. In considerazione dell'unicità dell'operazione e dell'elevata complessità delle procedure di estrazione e integrazione dei dati, si evidenzia come tale attività abbia richiesto uno sforzo amministrativo straordinario.

A tal riguardo, si segnalano le tempistiche amministrative necessarie per la messa a disposizione dei dati, che hanno determinato un allungamento delle tempistiche rispetto al crono-programma inizialmente previsto per il progetto.

- **Prima estrazione del dataset PrestO (CPO e LF)** – resa disponibile in data 18/11/2025. La procedura di estrazione, svolta dal personale amministrativo INPS, prevede tra le altre attività l'anonimizzazione dei dati e la loro messa a disposizione in formato `.dta` per le successive fasi di elaborazione. Tuttavia, tale estrazione presentava alcune criticità: il codice anonimizzato del lavoratore era caratterizzato da un numero elevato di valori mancanti, impedendo il corretto completamento delle operazioni di integrazione con le altre banche dati e rendendo necessaria una seconda estrazione.
- **Seconda estrazione del dataset PrestO (CPO e LF)** – resa disponibile in data 25/11/2025. In questa versione il problema relativo al codice identificativo del lavoratore è stato risolto; tuttavia, risultavano assenti i dati relativi agli anni 2017 e 2018, rendendo necessaria una terza estrazione. Nonostante tale incompletezza, il dataset risultava comunque sufficientemente completo per avviare le prime fasi del processo di integrazione con le altre fonti informative.
- **Terza e definitiva estrazione del dataset PrestO (CPO e LF)** – resa disponibile in data 05/12/2025, consentendo la costruzione del dataset finale di analisi.
- **Dati relativi ai lavoratori domestici** – messi a disposizione in data 23/12/2025.

### 3 Statistiche descrittive sull'utilizzo di CPO e LF

Il Contratto di Prestazione Occasionale e il Libretto Famiglia sono stati introdotti nel 2017 con il duplice obiettivo di semplificare l'accesso al lavoro occasionale e di ridurre il ricorso al lavoro sommerso in contesti caratterizzati da prestazioni saltuarie e di breve durata. Valutare se questi strumenti abbiano effettivamente assolto tale funzione richiede, come passo preliminare, una caratterizzazione sistematica del loro utilizzo concreto: chi li ha adottati, con quale intensità, dove, e con quale evoluzione nel tempo. Questa sezione risponde a tale esigenza articolando l'analisi descrittiva lungo quattro dimensioni: l'evoluzione temporale dei volumi di attivazione, la composizione demografica della platea dei lavoratori coinvolti, l'intensità d'uso in termini di ore lavorate e compensi erogati, e la distribuzione geografica degli strumenti sul territorio nazionale. Il quadro che ne emerge costituisce la base interpretativa indispensabile per le analisi sviluppate nelle sezioni successive, e anticipa già alcune delle eterogeneità – in particolare legate alla fase pandemica – che rendono necessaria una segmentazione del campione di analisi.

**Numero di Lavoratori Coinvolti in CPO e LF** L'analisi prende le mosse dai macrodati messi a disposizione dall'Osservatorio statistico INPS, che consentono di ricostruire l'evoluzione aggregata mensile degli strumenti sull'intero universo delle attivazioni. La Figura 1 riporta l'evoluzione mensile del numero di lavoratori coinvolti in rapporti di lavoro occasionale e il totale ore pagate – distinti tra CPO (serie rossa) e LF (serie verde) – per il periodo luglio 2017–dicembre 2024. Una replica della figura ottenuta dai microdati della piattaforma PrestO, che conferma la piena conformità tra le due fonti, è riportata in Appendice in Figura A1.

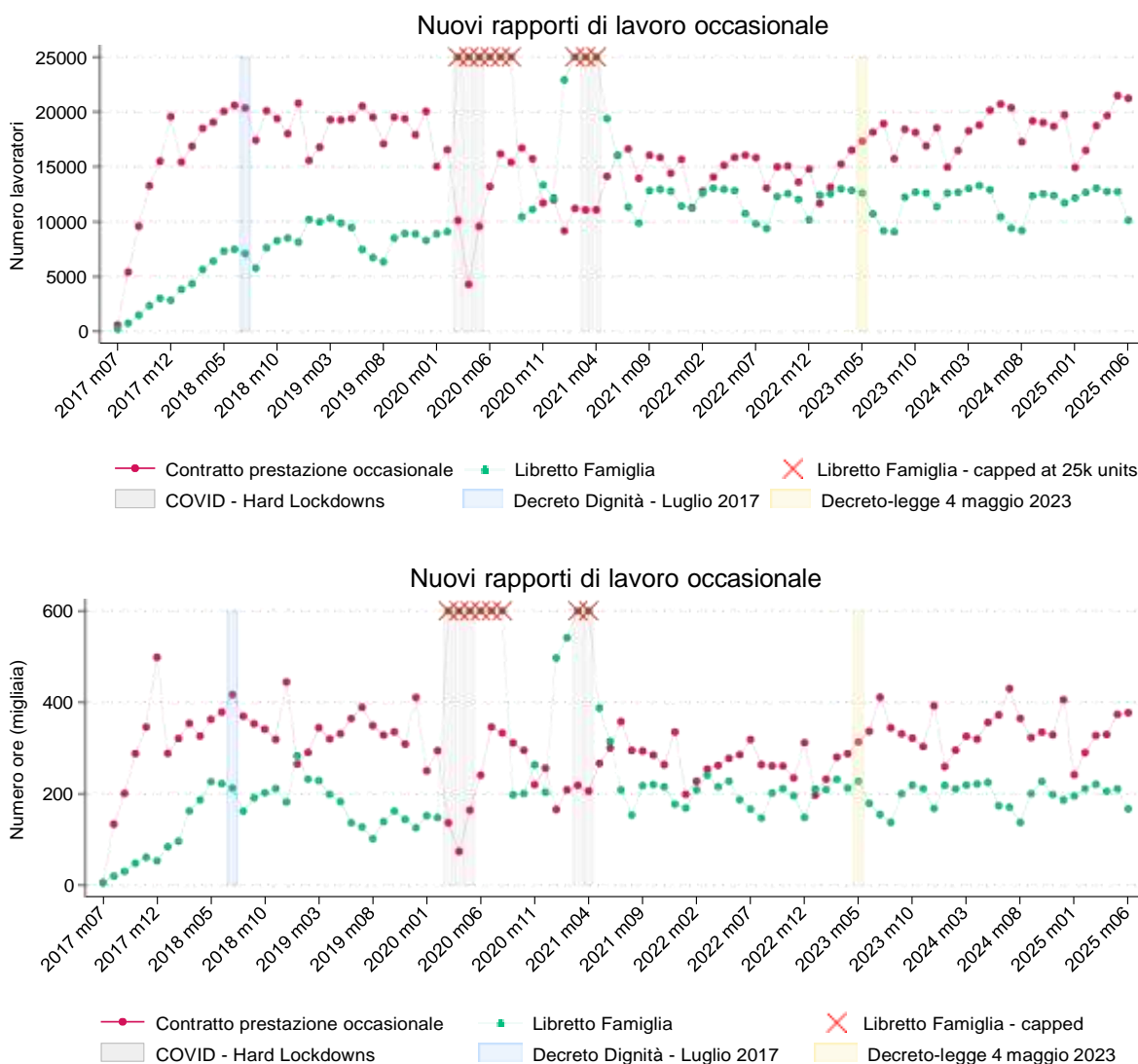
Il grafico evidenzia quattro discontinuità di rilievo. La prima, in grigio, corrisponde ai periodi di *hard lockdown* durante l'emergenza Covid-19 (primavera 2020 e inizio 2021): il LF registra in questa fase un'impennata eccezionale, con picchi di circa 300.000 attivazioni mensili nel giugno 2020 – a fronte di una media ordinaria di 5.000–10.000 unità – mentre il CPO rimane sostanzialmente stabile. Le due discontinuità normative successive sono evidenziate da barre verticali: quella azzurra marca il Decreto Dignità del luglio 2018, che ha innalzato da 5 a 8 il limite di dipendenti a tempo indeterminato per le imprese del settore alberghiero e turistico; quella gialla corrisponde al decreto-legge 4 maggio 2023, che ha esteso tale soglia a 10 dipendenti per tutti i settori e ha raddoppiato i massimali economici da 5.000 a 10.000 euro.

Nonostante l'ampiezza di quest'ultimo intervento, la serie CPO non mostra discontinuità visibili in corrispondenza di nessuno dei due provvedimenti, suggerendo che le modifiche alla platea dei committenti non abbiano prodotto effetti di rilievo sui volumi aggregati di utilizzo dello strumento. Le dinamiche del LF al di fuori del periodo pandemico risultano parimenti stabili, con un numero di lavoratori coinvolti stabilmente intorno alle 18.000–19.000 unità mensili.

E' bene notare che l'utilizzo di tali forme contrattuali ha una numerosità estremamente contenuta rispetto alla platea potenziale di lavoratori non regolari che come detto in precedenza raggiungono poco più di 3 milioni. Inoltre, il 95% dei committenti CPO sono persone fisiche. Questo dato è rilevante sia per l'interpretazione dei risultati dell'analisi causale sia per valutare la portata reale dello strumento nel contrasto al lavoro sommerso in contesti produttivi strutturati.

**Quantificazione dei rapporti** Sfruttando il microdato costruito e descritto nella sezione precedente, è possibile andare oltre i volumi aggregati e ottenere un'anatomia più fine del fenomeno, caratterizzando anno per anno il profilo demografico dei lavoratori coinvolti, la loro storia contributiva pregressa e l'intensità delle prestazioni occasionali attivate.

Le Tabelle 1 e 2 presentano le principali statistiche descrittive dei lavoratori coinvolti rispettivamente in CPO e LF per ciascun anno del periodo 2017–2024, calcolate sui campioni di analisi descritti nella Sezione 2.1. Per ciascun anno sono riportati: il numero totale di lavoratori coin-



Note: Elaborazioni dell'autore a partire da macrodati dell'Osservatorio statistico INPS. In Figura A2 in Appendice viene riportata la serie storica senza il "cap" al LF durante il periodo pandemico.

Figure 1: Numero di lavoratori (alto) e totale ore pagate (basso) in rapporti di lavoro in CPO e LF

volti nell'anno ( $N$ ), la quota femminile (% F), la quota di cittadinanza italiana (% ITA), l'età media, e le statistiche medie di intensità lavorativa riferite al contratto occasionale (giorni, compenso lordo, compenso netto, ore). La distribuzione delle prestazioni in termini di retribuzioni orarie, ore lavorate e compensi totali – sia per CPO che per LF – è documentata in dettaglio nell'Appendice B, dove si valuta anche il grado di conformità degli utilizzi osservati rispetto ai limiti normativi vigenti.

Il campione CPO conta circa 34.000 lavoratori nel 2017, primo anno di attivazione dello strumento, per poi stabilizzarsi intorno a 47.000–70.000 unità negli anni successivi, con una crescita più marcata a partire dal 2022. La composizione demografica risulta stabile nel tempo: circa il 62% dei lavoratori è di sesso femminile, l'87–90% è di cittadinanza italiana, e l'età media si attesta intorno ai 38–40 anni. L'intensità lavorativa media per contratto cresce nel tempo, passando da circa 44 ore e 450 euro netti nel 2017 a circa 79 ore e 780 euro netti dal 2022 in poi.

Il campione LF mostra una netta discontinuità nel 2020, anno in cui il numero di lavoratori

<b>Anno</b>	<b>N</b>	<b>% F</b>	<b>% ITA</b>	<b>Et à</b>	<b>Giorni</b>	<b>Lordo</b>	<b>Netto</b>	<b>Ore</b>
2017	34.174	61	90	39,3	9,1	619,9	449,6	44,4
2018	70.842	61	88	38,4	13,3	829,1	601,3	61,9
2019	66.168	62	88	38,4	17,2	1.062,7	770,7	79,6
2020	48.301	62	88	40,1	15,1	935,0	678,1	70,2
2021	47.610	63	87	39,5	17,2	1.064,3	771,9	79,9
2022	48.976	63	88	39,0	16,9	1.056,3	766,1	78,5
2023	58.008	63	87	37,9	16,7	1.073,3	778,4	78,4
2024	64.333	62	87	37,5	16,8	1.077,8	781,7	78,5

Note: Lordo e Netto in euro.

Table 1: Statistiche descrittive dei lavoratori CPO per anno

<b>Anno</b>	<b>N</b>	<b>% F</b>	<b>% ITA</b>	<b>Et à</b>	<b>Giorni</b>	<b>Lordo</b>	<b>Netto</b>	<b>Ore</b>
2017	4.438	80	63	45,3	15,9	556,7	445,3	49,7
2018	18.946	84	74	48,4	32,7	1.281,4	1.025,2	111,1
2019	18.454	86	68	46,8	35,7	1.196,4	957,2	109,9
2020	579.792	79	93	56,6	22,1	1.224,7	979,7	112,6
2021	65.783	90	80	42,7	29,2	869,6	695,7	83,4
2022	20.751	92	64	44,3	37,8	1.132,7	906,2	109,1
2023	19.812	91	64	45,3	38,4	1.157,1	925,7	110,6
2024	19.547	91	63	45,8	38,8	1.184,5	947,6	112,2

Note: Lordo e Netto in euro..

Table 2: Statistiche descrittive dei lavoratori LF per anno

coinvolti raggiunge i 580.000, contro una media di 18.000–20.000 negli anni ordinari. Nella fase pandemica si registra anche un cambio demografico marcato: la quota femminile scende dall'86% al 79%, l'età media sale da circa 47 a quasi 57 anni, e la quota di cittadinanza italiana sale dal 68–74% al 93%. Al mutamento demografico si accompagna un cambiamento nella tipologia di prestazioni: i contratti LF attivati nel 2020 riguardano quasi esclusivamente attività di baby-sitting (si veda la Figura A3 in Appendice). L'intensità lavorativa media nella fase pandemica risulta sensibilmente inferiore a quella degli anni ordinari (22 giorni e 22 ore contro 33–38 giorni e 109–112 ore).

L'eccezionalità del 2020 merita una riflessione interpretativa più approfondita. L'impennata del LF durante la fase pandemica potrebbe non essere semplicemente un artefatto emergenziale, ma segnalare un processo – per quanto temporaneo – di emersione di lavoro irregolare preesistente. Il vincolo di non mobilità imposto dalle misure restrittive, salvo giustificazione documentata, può aver costituito un incentivo inedito alla formalizzazione: lavoratori e committenti che in condizioni ordinarie operavano nell'informalità si sarebbero trovati esposti a un rischio di controllo significativamente più elevato, rendendo conveniente – per la prima volta – la regolarizzazione del rapporto tramite LF. In questa lettura, l'esplosione dei volumi non riflette una domanda genuinamente nuova di lavoro occasionale, bensì la messa in luce temporanea di una massa di prestazioni che in condizioni normali sfugge al perimetro contributivo. Che tale formalizzazione non abbia prodotto effetti duraturi – come si documenterà nell'analisi delle carriere – è coerente con questa interpretazione: venuto meno il limite di mobilità, i rapporti sono rientrati nell'informalità. È tuttavia doveroso considerare che la chiusura prolungata delle scuole e dei servizi educativi possa aver generato una domanda genuinamente nuova di lavoro di cura e sorveglianza dei minori e che in conseguenza famiglie precedentemente estranee al mercato del lavoro domestico formale abbiano soddisfatto tali esigenze ricorrendo per la prima volta al LF. Ciò ci indica che parte dell'esplosione potrebbe riflettere un bisogno reale e inedito, indotto dalla sospensione dei servizi pubblici, in aggiunta a l'emersione di rapporti preesistenti. La composizione per mansioni dei contratti attivati nel 2020, dominata quasi interamente da prestazioni

di baby-sitting (si veda la Figura A3 in Appendice), è coerente con entrambe le letture. Nelle sezioni che seguono, tuttavia, verranno discusse evidenze empiriche che portano alla predilezione della prima ipotesi, sulla seconda.

Data la natura strutturalmente eterogenea dei tre fenomeni descritti – il CPO come strumento con una platea prevalentemente aziendale, il LF ordinario come contratto orientato al lavoro domestico e di cura, il LF pandemico come risposta emergenziale a un contesto normativo e sociale del tutto eccezionale – nei paragrafi successivi, l'analisi è pertanto condotta separatamente per ciascuno dei tre strumenti.

**Distribuzione geografica** Un'ulteriore dimensione la fase pandemica introduce una frattura netta è quella geografica. La Figura 2 riporta quattro mappe che illustrano la distribuzione territoriale dell'utilizzo di CPO e LF sul territorio nazionale, distinguendo tra attivazioni ordinarie e attivazioni avvenute esclusivamente durante la fase pandemica. Per ciascun Sistema Locale del Lavoro (SLL), la variabile rappresentata è il numero medio annuo di lavoratori coinvolti nello strumento rapportato al numero di lavoratori presenti in UNIEMENS nello stesso territorio: una misura di incidenza relativa che consente di confrontare aree con diverse dimensioni del mercato del lavoro formale, con tonalità più scure che indicano un'incidenza più elevata.

Al di fuori della fase pandemica, sia il CPO (in alto a sinistra) che il LF (in basso a sinistra) mostrano una concentrazione geografica marcata nel Centro e nel Nord Italia. Il Mezzogiorno presenta incidenze sistematicamente più basse, un dato che potrebbe riflettere tanto una minore domanda strutturale di lavoro occasionale formalizzato, quanto una più elevata propensione al lavoro sommerso che riduce il take-up degli strumenti.

Durante la fase pandemica, il CPO (in alto a destra) non subisce variazioni geografiche rilevanti: la sua distribuzione territoriale rimane stabile, con le stesse aree del Centro-Nord che mantengono le incidenze più elevate. Il LF presenta, invece, una trasformazione radicale: alla già documentata esplosione dei volumi si accompagna una polarizzazione geografica verso il Centro-Sud, con un'inversione parziale del gradiente Nord-Sud che caratterizza gli anni ordinari. Questa redistribuzione geografica del LF verso il Centro-Sud durante la fase pandemica merita un'interpretazione più articolata. Le aree meridionali sono storicamente caratterizzate da una maggiore incidenza del lavoro sommerso e da una più debole integrazione nel mercato del lavoro dipendente regolare: non è quindi casuale che siano proprio queste aree a registrare l'incremento proporzionalmente più marcato delle attivazioni LF nel 2020. L'aumento *sproporzionato* dell'incidenza in territori tradizionalmente ad alta informalità è coerente con l'ipotesi di un'emersione temporanea di rapporti di lavoro preesistenti ma non dichiarati: il vincolo di mobilità imposto dalle misure restrittive avrebbe reso conveniente – o necessaria – la formalizzazione di prestazioni che in condizioni ordinarie si svolgevano nell'economia informale, producendo un picco di attivazioni geograficamente concentrato proprio dove il sommerso è strutturalmente più radicato. Che tale effetto si sia esaurito con la fine dell'emergenza, senza lasciare tracce durature nella distribuzione territoriale dello strumento non è nelle carriere lavorative dei prestatori coinvolti – come si documenterà nelle sezioni successive – è pienamente coerente con questa lettura: venuto meno il vincolo che aveva reso la formalizzazione conveniente, i rapporti sono rientrati nell'informalità seguendo il medesimo gradiente geografico con cui ne erano emersi.

La dimensione geografica costituisce pertanto un primo elemento di distinzione tra le due interpretazioni proposte nella sezione precedente: la concentrazione delle attivazioni nelle aree a maggiore informalità strutturale è difficilmente spiegabile con una domanda genuinamente nuova di lavoro di cura – fenomeno che non presenta ragioni per concentrarsi nel Mezzogiorno – e rafforza invece l'ipotesi che l'impennata pandemica rifletta prevalentemente un'emersione temporanea di lavoro nero preesistente.



Note: Elaborazioni dell'autore a partire da microdati Prest0 uniti a dichiarazione contributive UNIEMENS.

Figure 2: Utilizzo CPO e LF - dispersione geografica per sistema locale del lavoro.

## 4 Analisi di tipo event-study sulle carriere dei lavoratori

Il quadro descrittivo delineato nella sezione precedente ha permesso di caratterizzare chi utilizza CPO e LF, con quale intensità e dove. Resta tuttavia aperta la domanda centrale di questo lavoro: l'attivazione di un contratto occasionale modifica le traiettorie lavorative dei prestatori coinvolti, e in particolare favorisce la loro emersione dal lavoro irregolare? Per rispondere a questa domanda, la strategia empirica adottata è quella dell'analisi di tipo event-study. Le carriere lavorative individuali vengono riallineate attorno all'anno di prima attivazione del contratto occasionale – definito evento 0 – consentendo di confrontare sistematicamente le condizioni occupazionali nel periodo precedente e successivo all'ingresso nello strumento. Se il CPO o il LF fungessero prevalentemente da strumenti di emersione, ci si aspetterebbe una discontinuità brusca e concentrata nell'anno 0: un salto netto nella presenza nel mercato del lavoro regolare e negli indicatori retributivi, dovuto alla semplice registrazione formale di attività già svolte nell'economia sommersa.

Per procedere all'event study, sono stati identificati tramite i microdati della piattaforma PrestO tutti i lavoratori che hanno attivato almeno un contratto di prestazione occasionale (CPO e LF) tra luglio 2017 e dicembre 2024, isolando per ciascuno l'anno di *prima* attivazione. Successivamente, sono state associate a questi lavoratori le carriere registrate nella banca dati UNIEMENS, che documenta tutti i rapporti di lavoro nel settore privato extra-agricolo, e nella banca dati dei Lavoratori Domestici intercorsi tra gennaio 2012 e dicembre 2024. Qualora in un dato anno il lavoratore non risulti coinvolto né in rapporti CPO né in rapporti di lavoro dipendente registrati, viene classificato come non occupato.

Per le ragioni documentate nella sezione precedente – la natura eterogenea degli utilizzatori, la discontinuità pandemica e la diversa vocazione dei due strumenti – l'analisi distingue tre campioni separati, ciascuno dei quali verrà trattato in una sottosezione dedicata:

1. tutti i lavoratori coinvolti in almeno un CPO tra il 2017 e il 2024 (circa 255.000);
2. tutti i lavoratori coinvolti in almeno un LF al di fuori della fase pandemica tra il 2017 e il 2024 (circa 80.000);
3. tutti i lavoratori coinvolti in un LF attivato *esclusivamente* durante la fase pandemica (circa 580.000).

### 4.1 Contratto di Prestazione Occasionale

Il campione CPO è composto da circa 255.000 individui che hanno attivato almeno un contratto di prestazione occasionale tra luglio 2017 e dicembre 2024. La Figura 3 illustra la struttura del campione attraverso quattro prospettive complementari.

Il pannello in alto a sinistra mostra l'evoluzione in tempo di calendario: essendo un panel bilanciato di osservazioni, la serie in blu mostra il totale di 255.000 lavoratori che resta invariato per costruzione. Di questi, la serie rossa evidenzia il numero di lavoratori regolarmente coinvolti in rapporti di lavoro registrati in UNIEMENS (con almeno un giorno di contribuzione) o nel dataset Domestici in ciascun anno solare, mentre la serie in verde riporta il numero di contratti CPO attivati in ciascun anno. Si noti che prima del 2017 non si registrano attivazioni di CPO, in quanto lo strumento è stato introdotto dalla normativa proprio in quell'anno.

Il pannello in alto a destra riorganizza gli stessi dati secondo la logica dell'event study, posizionando sull'asse orizzontale gli anni-evento relativi alla prima attivazione CPO (evento 0): per costruzione del campione, tutti i 255.000 lavoratori sono osservati nell'anno-evento 0, corrispondente al momento di prima attivazione CPO. Il calo nella numerosità nei periodi di post-evento riflette i vincoli temporali del dataset, illustrati nel dettaglio dal pannello in basso a sinis-



Working sample only considers Workers that have at least 1 CPO spell in 2017-2024

Note: Elaborazioni dell'autore a partire da microdati Prest0 uniti ai microdati sulle carriere contributive di INPS.

Figure 3: Descrizione del campione e struttura dell'event study - CPO.

tra. Poiché il periodo di osservazione termina nel 2024, la lunghezza della finestra post-evento disponibile per ciascun lavoratore dipende direttamente dall'anno di prima attivazione del CPO: chi ha attivato il primo CPO nel 2017 può essere seguito per sette anni successivi all'evento, chi lo ha attivato nel 2020 per quattro anni, mentre chi lo ha attivato nel 2024 non dispone di alcun post-periodo osservabile. Ne consegue che i periodi di post-evento più lontani dall'anno 0 sono popolati esclusivamente dalle coorti di ingresso più anticipate, il che riduce progressivamente la numerosità campionaria man mano che ci si allontana dall'evento verso destra.

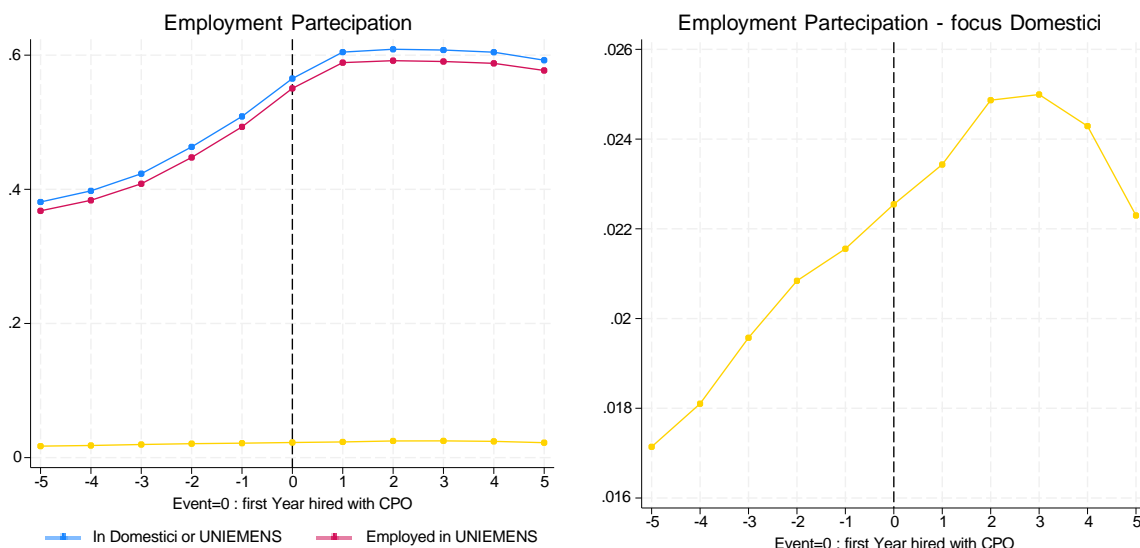
Il pannello in basso a destra mostra la composizione per coorte di ingresso in tempo-evento: la distribuzione è sostanzialmente uniforme tra le annualità 2017-2024, confermando che il campione non è dominato da alcuna coorte specifica e che i risultati aggregati non riflettono effetti di composizione temporale.

Un primo risultato emerge già da questa figura: il CPO rappresenta per la stragrande maggioranza dei lavoratori un'esperienza una tantum. Dei 255.000 lavoratori che attivano un primo CPO nell'anno 0, solo il 40% ne attiva uno nell'anno successivo, e la quota scende al 20% nell'anno +2, con una progressione decrescente negli anni seguenti. Questa limitata persistenza nell'utilizzo dello strumento è di per sé un primo segnale contro l'ipotesi di emersione: un lavoratore che regolarizza stabilmente la propria posizione tramite CPO avrebbe incentivo a rinnovarlo, mentre la non-reiterazione suggerisce che si tratti di un utilizzo puntuale, inserito in traiettorie lavorative in evoluzione.

Il pannello in basso a sinistra è il più informativo sul piano interpretativo, in quanto esprime le stesse serie in quote, depurando la dinamica dai vincoli di numerosità campionaria appena descritti. Dal grafico emerge un elemento particolarmente significativo: i contratti CPO vengono sottoscritti, nella stragrande maggioranza dei casi, solo per un anno. Dei 250.000 lavoratori che attivano un CPO nell'anno-evento 0, meno di 100.000 ne attivano uno nell'anno successivo

(+1), e solo circa 40.000 mantengono un rapporto CPO anche nell'anno +2. Questa progressiva riduzione continua negli anni seguenti, indicando una limitata persistenza nell'utilizzo dello strumento. Tale evidenza suggerisce che il CPO rappresenti prevalentemente un'esperienza lavorativa transitoria piuttosto che una forma contrattuale stabile e ricorrente nel tempo.

Un secondo elemento di rilievo riguarda le traiettorie di partecipazione al mercato del lavoro regolare (presenza in UNIMENS o nel dataset Domestici) analizzate in dettaglio nella Figura 4.



Note: Elaborazioni dell'autore a partire da microdati Prest0 uniti ai microdati sulle carriere contributive di INPS.

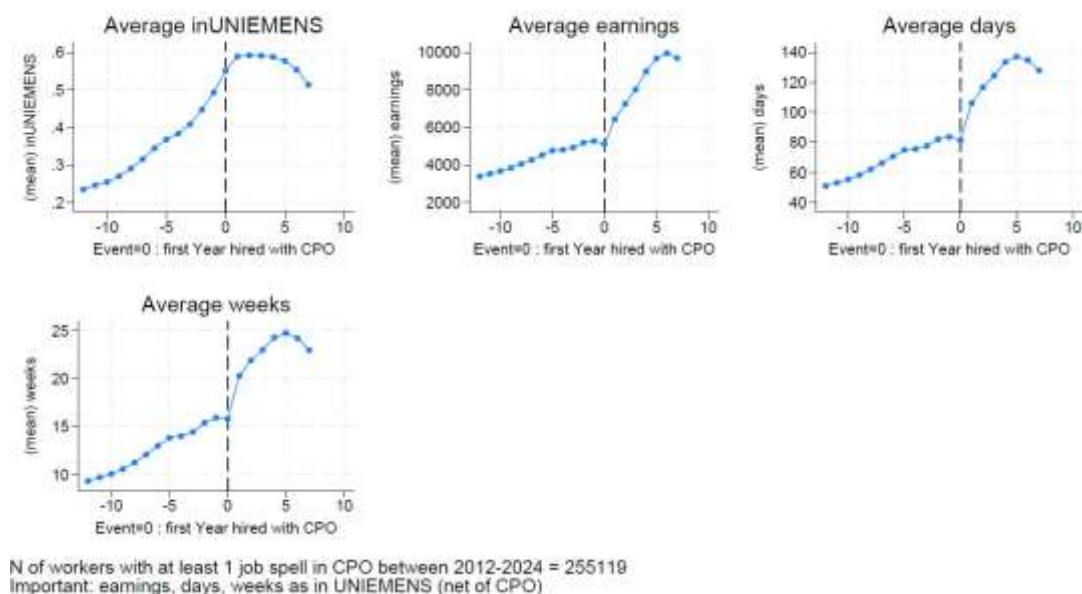
Figure 4: Event study - Probabilità di essere occupato per di lavoratori impiegati almeno una volta in CPO.

La Figura 4 mostra la quota di lavoratori presenti in UNIMENS o nel settore domestico (serie blu) e la sola componente UNIMENS (serie rossa): le due serie sono pressoché sovrapponibili lungo tutto l'arco temporale osservato, confermando che il settore domestico è del tutto marginale per i lavoratori CPO e che la partecipazione al mercato del lavoro regolare di questo campione si esaurisce quasi interamente nel lavoro dipendente ordinario. Il pannello secondario, che isola la componente domestica in scala ridotta, ne conferma il peso trascurabile: la quota di lavoratori presenti nell'archivio domestici oscilla attorno all'1,8–2,0% senza alcuna variazione sistematica attorno all'evento 0.

Il dato interpretativamente rilevante è la forma della curva principale. La quota di lavoratori occupati in UNIMENS cresce in modo graduale e continuo nel periodo pre-evento, passando da poco meno del 35% a  $t - 5$  fino a quasi il 60% nell'anno 0, per poi stabilizzarsi su livelli analoghi negli anni successivi. Questo profilo è strutturalmente incompatibile con l'ipotesi di emersione dal lavoro sommerso: se il CPO servisse principalmente a formalizzare rapporti preesistenti ma irregolari, ci si aspetterebbe un salto brusco e discontinuo della presenza in UNIMENS concentrato nell'anno 0, non una crescita graduale che precede l'attivazione dello strumento di diversi anni. Al contrario, la dinamica osservata suggerisce che i lavoratori che accedono al CPO si trovino già in una traiettoria di progressivo avvicinamento al mercato del lavoro regolare, e che l'attivazione del contratto occasionale si inserisca in questo percorso come uno snodo – non come il suo punto di partenza.

Al fine di caratterizzare più nel dettaglio le traiettorie professionali osservate, la Figura 5 presenta l'evoluzione di quattro indicatori di partecipazione e intensità lavorativa – tutti calcolati sul mercato del lavoro dipendente registrato in UNIMENS, al netto delle prestazioni CPO –

organizzati rispetto all'evento 0. Il pannello in alto a sinistra replica la traiettoria di occupazione già discussa.



Note: Elaborazioni dell'autore a partire da microdati Prest0 uniti ai microdati sulle carriere contributive di INPS.

Figure 5: Event study - Probabilità di essere occupato, imponibile, ed intensità lavorativa per lavoratori impiegati almeno una volta in CPO.

Coerentemente con la narrativa del consolidamento, l'intensità lavorativa registra un marcato e progressivo incremento post anno 0 tra coloro che risultano occupati. Gli event-study riferiti a retribuzioni (grafico in alto al centro), giornate lavorate (grafico in alto a destra) e numero di settimane retribuite nell'anno-evento (grafico in basso a sinistra) mostrano una caratteristica struttura "a kink" (punto di svolta) in corrispondenza dell'evento 0. Nel periodo pre-evento, questi indicatori crescono con un'inclinazione moderata e costante, mentre a partire dall'anno 0 la pendenza aumenta significativamente, segnalando un'accelerazione nel processo di consolidamento lavorativo. Le retribuzioni passano da una crescita graduale di circa 3.500-5.000 euro nel pre-evento a un incremento molto più marcato che porta a quasi 10.000 euro negli anni +5/+6. Analogamente, i giorni lavorati raddoppiano tra l'evento 0 e gli anni successivi con un ritmo di crescita nettamente superiore rispetto al periodo precedente.

Questa struttura "a kink" non sembra compatibile con l'ipotesi di emersione dal lavoro sommerso. Se il CPO servisse principalmente a formalizzare rapporti già esistenti ma irregolari, ci si aspetterebbe una discontinuità brusca concentrata nell'anno 0 e al massimo nell'anno +1: un salto netto nei livelli di retribuzione, giorni e settimane dovuto alla semplice registrazione formale di attività già svolte, seguito poi da una sostanziale stabilità. Invece, osserviamo un cambio di pendenza che indica un processo di crescita accelerata e graduale protratto per diversi anni dopo l'evento 0.<sup>3</sup>

I dati analizzati delineano con chiarezza una traiettoria di consolidamento progressivo nel mercato del lavoro regolare. Il CPO emerge quindi come catalizzatore in traiettorie di progressivo ingresso nel mercato del lavoro dipendente: uno snodo che accelera percorsi di inserimento già in atto, tipicamente caratterizzati da bassa intensità lavorativa nei periodi iniziali e da un

<sup>3</sup>In Appendice, la figura A4 presenta i risultati sui salari, distinguendo tra flussi UNIEMENS e lavoratori Domestici.

graduale rafforzamento successivo. Sembra meno probabile che la presenza di lavoratori già stabilmente occupati nell'economia informale utilizzino il CPO per emergere. Tale evenienza avrebbe prodotto un salto netto e duraturo nella presenza UNIEMENS concentrato all'introno dell'evento o.

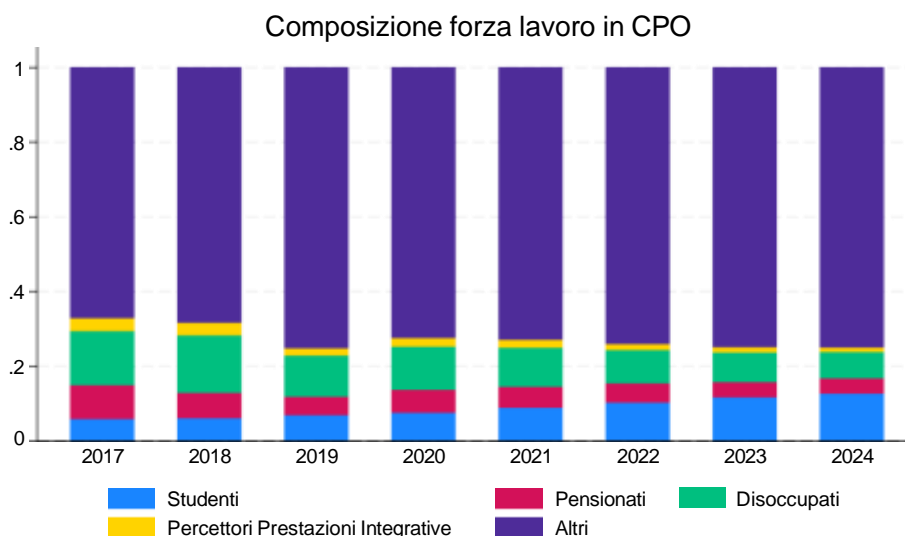
**Eterogeneità dei gruppi coinvolti** Nelle analisi precedenti è stata condotta un'analisi aggregata dei percorsi lavorativi di tutti i lavoratori che hanno attivato almeno un contratto CPO tra luglio 2017 e dicembre 2024, senza distinguere eventuali eterogeneità tra essi. Tuttavia, i contratti di prestazione occasionale coinvolgono gruppi molto eterogenei di prestatori di lavoro. Tra questi, attraverso i dati della piattaforma PrestO è possibile identificare quattro categorie principali:

- Pensionati: titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità;
- Studenti: minori di 25 anni, regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado, o presso l'università;
- Disoccupati: persone disoccupate ai sensi dell'art. 19 del d.lgs. 150/2015;
- Percettori di prestazioni integrative: beneficiari di prestazioni integrative del salario, Reddito di Inclusione (REI o SIA, Sostegno all'Inclusione Attiva), o di altre prestazioni a sostegno del reddito.

La Figura 6 illustra la composizione dei contratti CPO attivati in ciascun anno dal 2017 al 2024, distinguendo tra le quattro categorie identificate. Dal grafico emerge che la categoria "Altri" (in viola) rappresenta costantemente la quota maggioritaria, attestandosi intorno al 65-75% del totale in tutti gli anni. Nel periodo iniziale (2017-2018), i disoccupati (in verde) costituiscono la seconda categoria più numerosa, con quote intorno al 15%. Tuttavia, a partire dal 2019 si osserva un progressivo ridimensionamento della quota di disoccupati, che scende sotto il 10%, mentre la quota di studenti (in rosso) cresce costantemente, passando da circa il 5% nel 2017 a oltre il 10% nel 2024, diventando la seconda categoria più numerosa negli anni più recenti. I pensionati (in blu) mantengono una quota relativamente contenuta e che si riduce nel tempo, intorno al 5% circa, mentre i percettori di prestazioni integrative (in giallo) mostrano una riduzione progressiva della loro incidenza, passando da circa il 5% nei primi anni a quote marginali negli anni più recenti, probabilmente a seguito dell'evoluzione normativa delle politiche di sostegno al reddito.

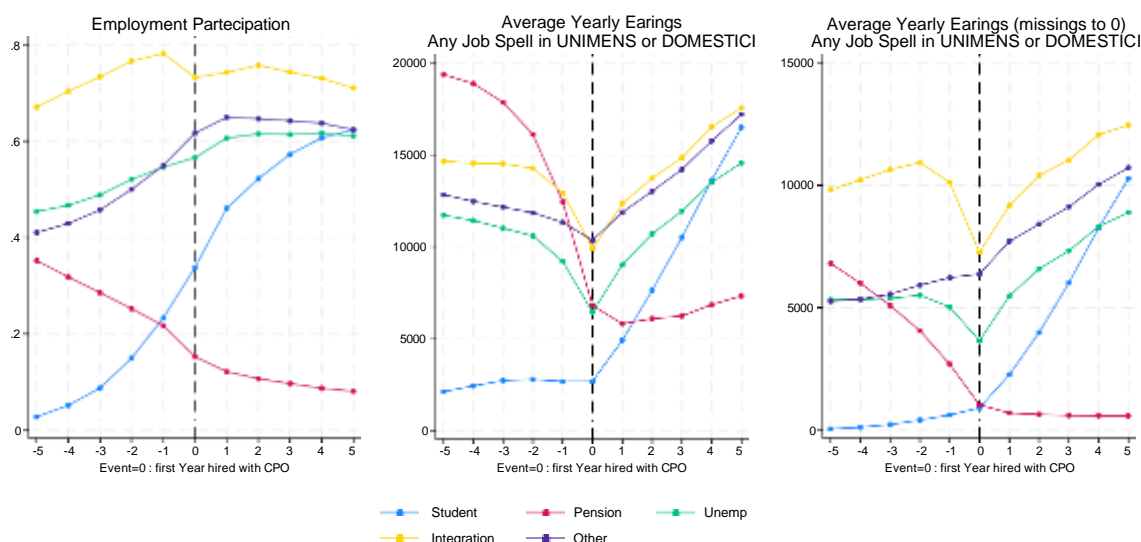
La Figura 7 replica l'analisi event-study precedentemente discussa, disaggregando i risultati per le cinque categorie di prestatori identificate: studenti (blu), pensionati (rosso), disoccupati (verde), percettori di prestazioni integrative (giallo) e altri (viola). Questa disaggregazione permette di verificare se le dinamiche di consolidamento lavorativo osservate a livello aggregato si manifestino in modo omogeneo o se invece emergano pattern distintivi tra i diversi gruppi.

I pattern osservati risultano sostanzialmente coerenti con quanto emerso nelle analisi precedenti, con alcune differenze rilevanti. Gli studenti (blu) mostrano un pattern peculiare e distintivo. Nel periodo pre-evento, gli studenti presentano una presenza nel mercato del lavoro pressoché nulla (grafico di sinistra), coerentemente con la loro condizione di iscrizione a percorsi di studio. Nell'anno 0 iniziano a comparire nel mercato del lavoro dipendente, e la loro presenza cresce progressivamente fino a raggiungere circa il 60% negli anni. Le retribuzioni seguono un andamento coerente: partono da livelli nulli o molto bassi nel pre-evento, iniziano a crescere dall'anno 0 in poi, raggiungendo progressivamente livelli significativi negli anni successivi. Questa dinamica è coerente con il completamento degli studi e il progressivo inserimento nel mercato del lavoro dipendente: il CPO viene utilizzato contestualmente alle prime esperienze lavorative durante o immediatamente dopo il percorso formativo, fungendo da porta d'ingresso verso forme di occupazione più strutturate e stabili.



Note: Elaborazioni dell'autore a partire da microdati Prest0 uniti ai microdati sulle carriere contributive di INPS.

Figure 6: Composizione forza lavoro in CPO.

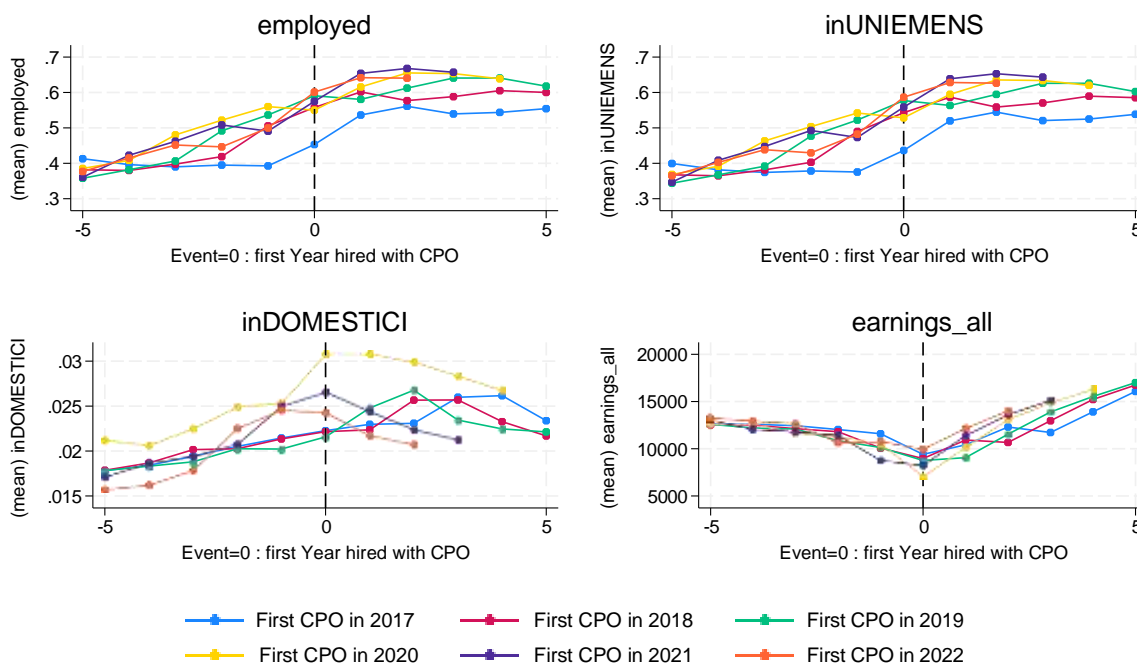


Note: Elaborazioni dell'autore a partire da microdati Prest0 uniti ai microdati sulle carriere contributive di INPS.

Figure 7: Event study per categoria di lavoratori impiegati almeno una volta in CPO.

I pensionati (rosso) presentano un pattern opposto a quello degli studenti. Nel periodo pre-evento mostrano livelli significativi di presenza in UNIMENS (intorno al 40%). Questi livelli diminuiscono gradualmente fino all'anno 0, stabilizzandosi su quote residuali nei periodi post-evento 0. Questa dinamica è coerente con l'interpretazione che l'anno 0 (prima attivazione CPO) coincida con il momento del pensionamento o con un periodo immediatamente successivo. Il CPO rappresenta quindi per questa categoria uno strumento di transizione verso l'uscita progressiva dal mercato del lavoro, piuttosto che un punto di ingresso o consolidamento. Disoccupati (verde) e percettori di prestazioni integrative (giallo) mostrano pattern simili caratterizzati da una struttura "a V" molto evidente. L'anno di prima attivazione CPO rappresenta il punto di minimo della traiettoria occupazionale: il CPO viene attivato in una fase di particolare difficoltà lavorativa, cui segue un graduale recupero e consolidamento negli anni successivi.

**Eterogeneità nel tempo** Infine, la Figura 8 ripropone l’analisi disaggregando per coorti di prima attivazione CPO. Vengono evidenziati i profili di event study separatamente per coloro che hanno attivato il primo CPO nel 2017 (blu), 2018 (rosso), 2019 (verde), 2020 (giallo), 2021 (viola) e 2022 (arancione). Questa disaggregazione permette di verificare se le dinamiche di consolidamento lavorativo osservate siano stabili nel tempo o se emergano differenze significative tra le diverse coorti.



*Note:* Elaborazioni dell’autore a partire da microdati Prest0 uniti ai microdati sulle carriere contributive di INPS.

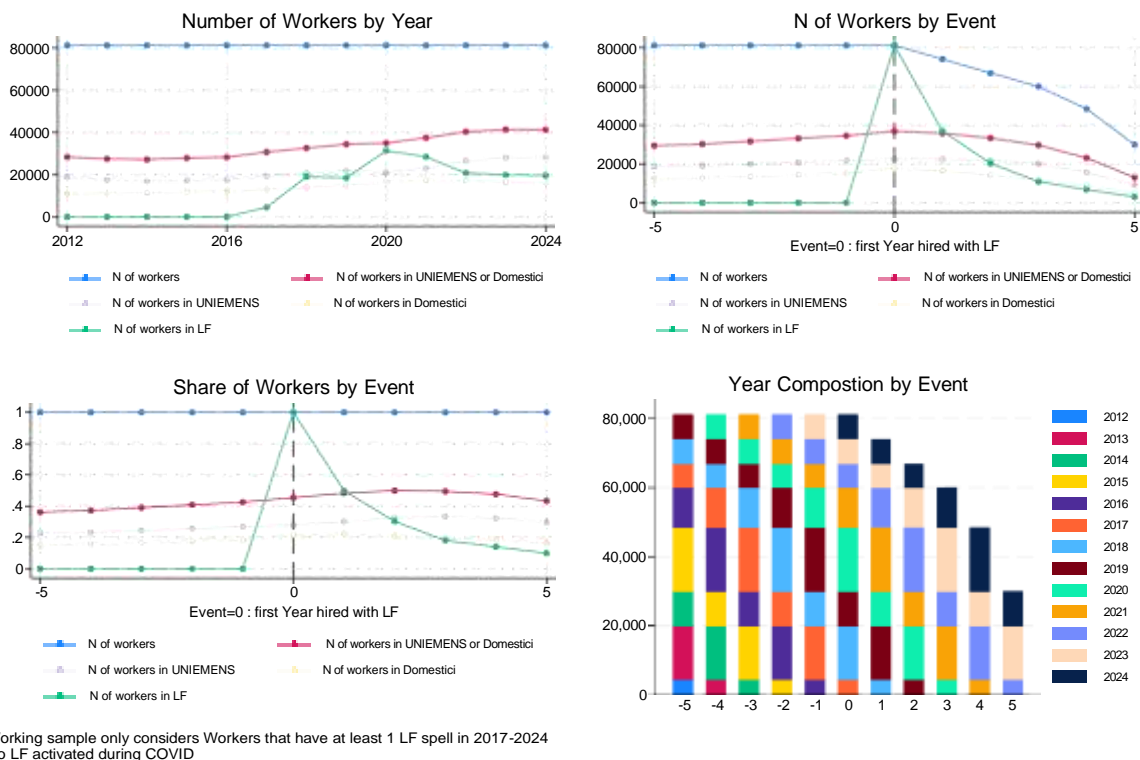
Figure 8: Event study per coorti di lavoratori impiegati almeno una volta in CPO.

I quattro pannelli si riferiscono alla presenza nel mercato del lavoro (in alto a sinistra), distinguendo la presenza in UNIEMENS (in alto a destra) e la presenza nel mercato dei lavoratori domestici (in basso a sinistra), e alle retribuzioni retribuzioni (in basso a destra) e mostrano una notevole omogeneità tra le diverse coorti. L’omogeneità tra le coorti rafforza significativamente l’evidenza emersa nelle analisi precedenti: il pattern di consolidamento lavorativo con struttura ”a kink” non è specifico di un particolare periodo o contesto, ma rappresenta una caratteristica stabile e robusta del ruolo del CPO nelle traiettorie occupazionali. Indipendentemente dall’anno di prima attivazione – che include sia periodi pre-COVID (2017-2019), sia il periodo pandemico (2020-2021), sia la fase di ripresa post-pandemica (2022) – il CPO si configura costantemente come punto di svolta che accelera processi di progressivo inserimento nel mercato del lavoro dipendente.

## 4.2 Libretto Famiglia

Il campione di LF non-COVID comprende circa 80.000 lavoratori – una platea sensibilmente più contenuta rispetto ai 255.000 del CPO – che hanno attivato almeno un contratto di Libretto Famiglia al di fuori del periodo pandemico. La struttura del campione descritta in Figura 9, è analoga a quella osservata per il CPO.

Il profilo di partecipazione occupazionale del LF non-COVID, trattato in dettaglio in Figura A7, è qualitativamente congruente con quello del CPO: si osserva una crescita graduale della quota di occupati nel periodo pre-evento e una stabilizzazione intorno al 50% dopo l’anno 0,



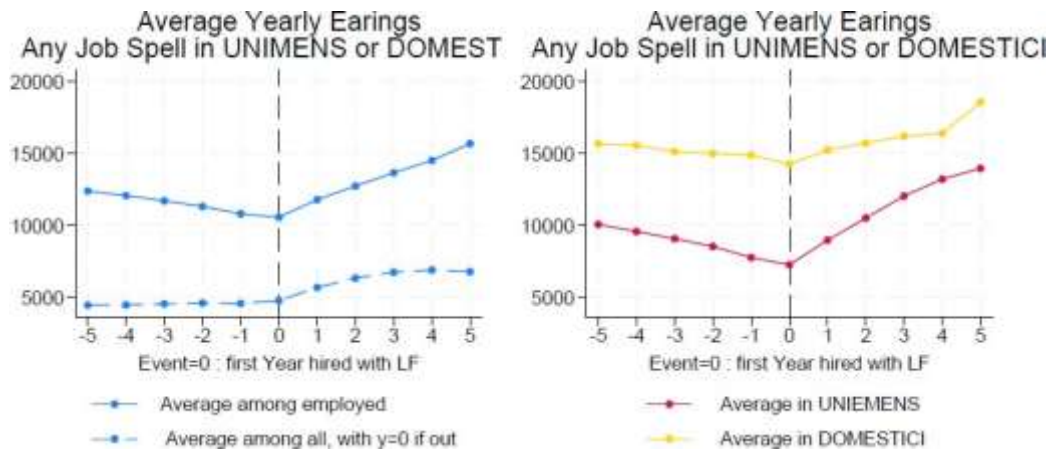
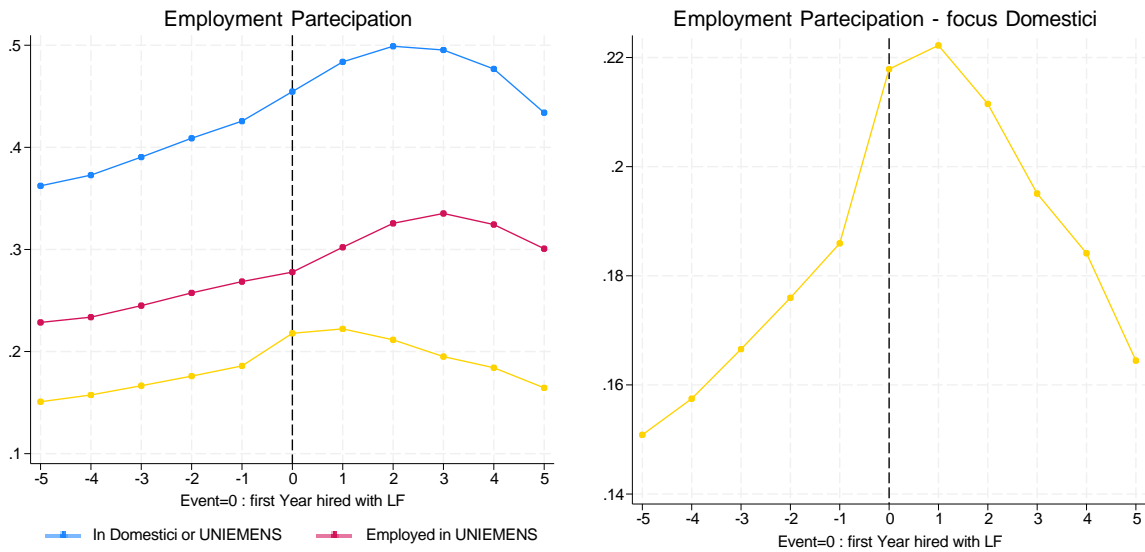
Note: Elaborazioni dell'autore a partire da microdati Prest0 uniti ai microdati sulle carriere contributive di INPS.

Figure 9: Descrizione del campione e struttura dell'event study - LF (non Covid).

senza discontinuità brusche. Questa struttura è coerente con la stessa narrativa di consolidamento progressivo nel mercato del lavoro regolare già identificata per il CPO. La differenza più marcata rispetto al CPO riguarda il ruolo del settore domestico: mentre per il CPO la componente Domestici era marginale (circa il 2–3%), per il LF non-COVID essa raggiunge circa il 22% nell'anno 0, costituendo una quota sostanziale della partecipazione occupazionale complessiva. Questo riflette la vocazione specifica del Libretto Famiglia come strumento prevalentemente orientato al lavoro domestico e di cura, che per questi lavoratori rappresenta spesso la forma principale di occupazione regolare. Anche il profilo delle retribuzioni del LF non-COVID riproduce la struttura “a kink” già osservata per il CPO. La somiglianza con il CPO è tuttavia mediata da una composizione diversa delle fonti retributive: le retribuzioni nel settore domestico si attestano su livelli elevati e sostanzialmente stabili nel tempo (intorno ai 15.000–19.000 euro per i soli occupati).

La disaggregazione per categorie, presentata nelle Figure A5 e A6 in Appendice, conferma la congruenza con il CPO: gli studenti mostrano un ingresso progressivo nel mercato del lavoro a partire dall'anno 0, i pensionati un'uscita graduale, i disoccupati e i percettori di prestazioni integrative la struttura a V già identificata.

Questo parallelismo tra LF non-COVID e CPO è il risultato più rilevante dell'analisi comparata: i due strumenti, pur diversi per ambito di applicazione e tipologia di committente, intercettano dinamiche occupazionali strutturalmente analoghe, fungendo entrambi da punto di ingresso o di transizione nel lavoro regolare per popolazioni con traiettorie lavorative deboli o discontinue. Complessivamente, i risultati del LF non-COVID forniscono una robusta conferma esterna della narrativa di consolidamento progressivo emersa per il CPO, estendendone la validità a un contesto istituzionale e occupazionale distinto.



Note: Elaborazioni dell'autore a partire da microdati Prest0 uniti ai microdati sulle carriere contributive di INPS.

Figure 10: Event study - partecipazione di lavoratori impiegati almeno una volta in LF (non-covid).

### 4.3 Libretto Famiglia – fase pandemica

Il campione LF solo-COVID è di dimensioni molto più ampie – circa 580.000 lavoratori – e presenta una struttura radicalmente diversa da tutti i campioni analizzati in precedenza, costituendo il risultato più netto e interpretativamente rilevante dell'intera analisi delle carriere. Il picco di attivazioni LF si concentra esclusivamente nell'anno 2020, producendo nell'event study una distribuzione praticamente priva di dispersione: l'evento 0 coincide quasi per definizione con il 2020 per la quasi totalità del campione, come mostrato in Figura 11.

La caratteristica più saliente non è la forma della curva di partecipazione occupazionale, ma il suo livello assoluto. La quota di lavoratori presenti in UNIEMENS o nel settore domestico si attesta in modo stabile e persistente attorno al 17–20%, sia nei cinque anni precedenti l'evento

sia nei quattro anni successivi, senza alcuna dinamica di crescita o decrescita attorno all'anno 0. Circa quattro lavoratori su cinque di questo campione non risultano mai coinvolti in alcun rapporto di lavoro regolare registrato, né prima né dopo l'attivazione del Libretto Famiglia. La piattezza della curva, trattata in maggior dettaglio in Figura A8, esclude anche l'ipotesi di un effetto di consolidamento ritardato: non vi è alcun segnale di emersione progressiva negli anni successivi al 2020.

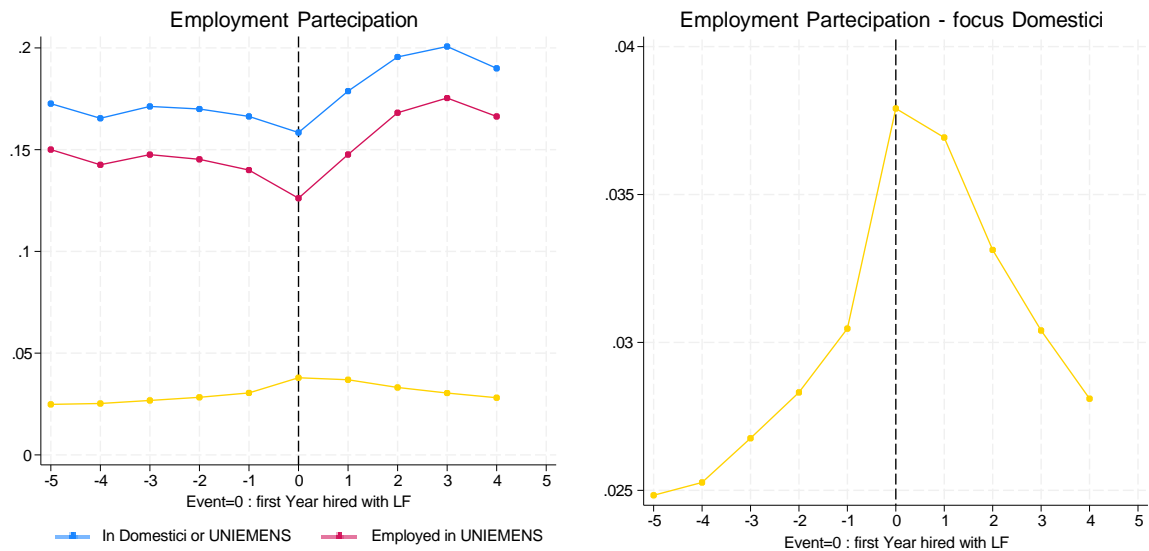


Note: Elaborazioni dell'autore a partire da microdati Prest0 uniti ai microdati sulle carriere contributive di INPS.

Figure 11: Descrizione del campione e struttura dell'event study - LF (Covid).

Questa evidenza acquisisce un peso interpretativo ancora maggiore se letta in rapporto alla dimensione del campione: i 580.000 lavoratori del LF solo-COVID costituiscono una platea vastissima – più che doppia rispetto ai circa 255.000 del CPO – la cui quasi totalità rimane sistematicamente esclusa dal mercato del lavoro regolare lungo l'intero arco temporale osservato. La combinazione di una platea eccezionalmente ampia e di una partecipazione al lavoro formale persistentemente bassa costituisce un segnale forte: il LF pandemico ha raggiunto in modo massiccio soggetti *potenzialmente* posizionati nell'economia informale, senza tuttavia produrre alcun effetto di formalizzazione duratura. Il Libretto Famiglia durante la pandemia ha rappresentato per questi lavoratori un episodio isolato di accesso al lavoro regolare, che non ha lasciato traccia nei percorsi occupazionali successivi.

Nel complesso, i risultati descrittivi del LF solo-Covid suggeriscono che lo strumento abbia incontrato difficoltà strutturali nel produrre effetti duraturi di regolarizzazione. Anche in un contesto eccezionale – che ha moltiplicato per oltre trenta volte le attivazioni e raggiunto per la prima volta aree e popolazioni tradizionalmente escluse dal lavoro formale – non emergono segnali di un ancoraggio stabile al mercato del lavoro regolare negli anni successivi all'evento. L'accesso al LF pandemico sembra essere rimasto, per la grande maggioranza dei lavoratori coinvolti, un episodio isolato e contingente, privo di continuità occupazionale osservabile nei dati.



*Note:* Elaborazioni dell'autore a partire da microdati Prest0 uniti ai microdati sulle carriere contributive di INPS.

Figure 12: Event study - partecipazione dei lavoratori impiegati almeno una volta in LF (Covid).

## 5 Analisi causale: Difference-in-Differences per il CPO

L'analisi event-study ha documentato che l'attivazione del CPO si inserisce in traiettorie di progressivo consolidamento occupazionale, senza mostrare i segnali attesi in caso di emersione dal lavoro sommerso. Tuttavia, la natura descrittiva di quell'evidenza lascia aperta una domanda: il CPO produce effetti causali sul comportamento contributivo dei *committenti*, riducendo il ricorso a forme di impiego irregolare? Per rispondere a questa domanda è necessario isolare l'effetto dello strumento da fattori confondenti – in particolare dalla possibilità che le imprese che adottano il CPO siano sistematicamente diverse, per caratteristiche non osservabili, da quelle che non lo utilizzano.

**Strategia di identificazione** Per compiere questo passo, si sfrutta una discontinuità normativa che ha caratterizzato il CPO nel periodo 2017–2022: l'accesso allo strumento per le imprese private era vincolato al limite di 5 dipendenti a tempo indeterminato, una soglia che – essendo determinata dalla sola dimensione aziendale – può essere considerata esogena rispetto al comportamento contributivo delle imprese. Questa discontinuità consente di costruire un disegno Difference-in-Differences (DiD), confrontando la variazione nel comportamento contributivo delle imprese trattate rispetto a un gruppo di controllo credibile prima e dopo il 2017:

- **Trattati:** imprese con meno di 5 dipendenti a tempo indeterminato che attivano CPO dopo il 2017;
- **Controlli:** imprese con 5–8 dipendenti, omogenee per settore ATECO, salario medio e Sistema Locale del Lavoro, escluse dall'utilizzo di CPO per il vincolo dimensionale.

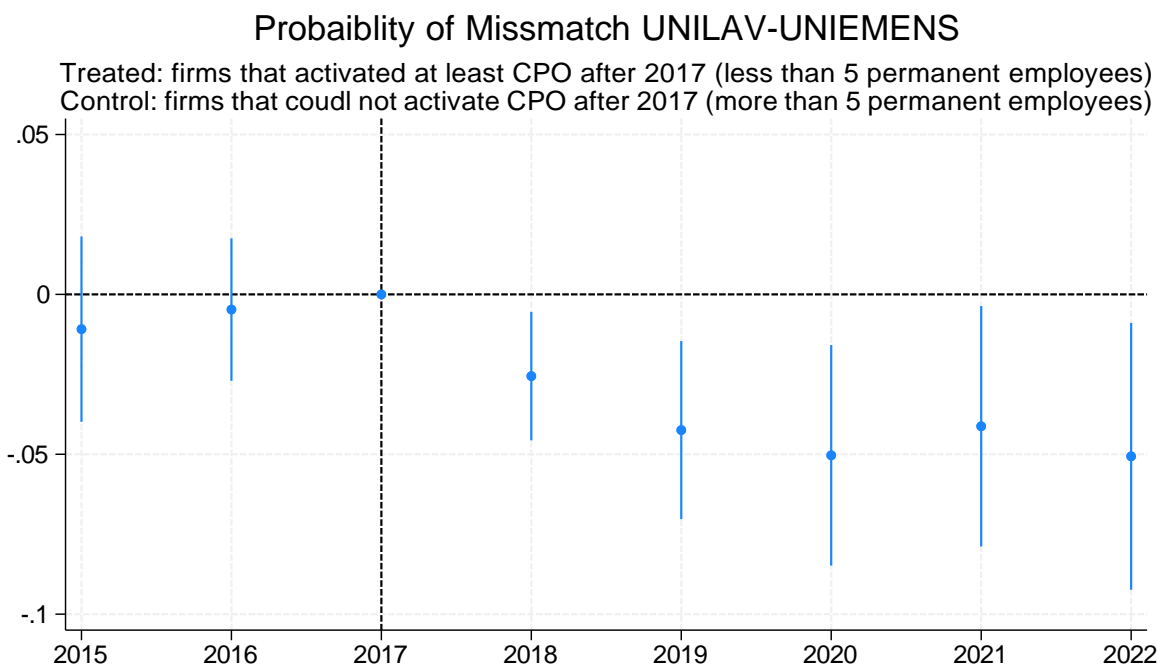
Il campione è composto da imprese private con 3–8 dipendenti a tempo indeterminato, attive tra il 2015 e il 2022, per un totale di circa 680 imprese trattate e 680 imprese statisticamente gemelle. Il periodo di analisi copre il 2015–2022, con il 2017 come anno di introduzione del trattamento.

**Variabile dipendente** La variabile dipendente è costruita a partire dal confronto tra due flussi amministrativi: le comunicazioni obbligatorie di assunzione trasmesse al Ministero del Lavoro (UNILAV) e le dichiarazioni contributive versate all'INPS (UNIEMENS). In condizioni di piena regolarità, ogni assunzione comunicata in UNILAV dovrebbe corrispondere al versamento dei relativi contributi previdenziali in UNIEMENS. Un *mismatch* si verifica quando questa corrispondenza viene meno: il datore di lavoro ha comunicato l'assunzione – mettendosi al riparo da sanzioni penali in caso di ispezione – ma non ha versato i contributi, lasciando il lavoratore privo di copertura previdenziale. Si tratta quindi di una forma di irregolarità contributiva parziale, che non configura lavoro completamente sommerso ma segnala un rapporto di lavoro formalmente comunicato e sostanzialmente non regolarizzato. La variabile dipendente è una dummy che vale 1 se l'impresa registra almeno un mismatch nell'anno. L'ipotesi identificativa è che le imprese che accedono al CPO, disponendo di uno strumento semplice e a basso costo amministrativo per la gestione dei picchi di lavoro occasionale, abbiano un incentivo a ridurre il ricorso a questa forma di irregolarità, sostituendo rapporti contributivamente opachi con contratti occasionali formalmente regolari.

**Risultati** I risultati del DiD sono riportati nella Figura 13. La verifica dei trend paralleli nel periodo pre-trattamento restituisce un esito favorevole: i coefficienti relativi agli anni 2015–2016 sono vicini a zero e statisticamente non significativi, validando l'ipotesi che trattati e controlli seguissero traiettorie parallele nella probabilità di mismatch prima dell'introduzione del CPO. Questa evidenza rafforza la credibilità del disegno identificativo e consente di interpretare le variazioni post-2017 come effetti *causalmente* attribuibili all'accesso allo strumento.

Nel periodo post-trattamento emerge un effetto negativo, statisticamente significativo e crescente nel tempo. Le imprese trattate mostrano una riduzione progressiva della probabilità di registrare almeno un mismatch contributivo rispetto ai controlli: il coefficiente scende da circa  $-0,02$  nel 2018 a circa  $-0,05$  nel periodo 2019–2022, suggerendo che l'effetto di regolarizzazione si consolidi negli anni successivi all'adozione del CPO piuttosto che esaurirsi nel breve periodo. In termini sostantivi, l'accesso al CPO riduce di circa 5 punti percentuali la probabilità che un'impresa ricorra a forme di assunzione contributivamente irregolare, un effetto economicamente rilevante considerando la probabilità media di mismatch nel gruppo di controllo.

Complessivamente, i risultati sono consistenti con l'ipotesi che il CPO operi come strumento di regolarizzazione contributiva a livello di impresa: non tanto formalizzando rapporti di lavoro completamente sommersi, quanto sostituendo una zona grigia di irregolarità contributiva parziale con contratti occasionali formalmente regolari. Come evidenziato precedentemente, i risultati, pur causalmente identificati, descrivono il comportamento di una frangia specifica degli utilizzatori del CPO (imprese non individuali), e non sono direttamente generalizzabili all'universo dei committenti. Con questa cautela, l'evidenza causale disponibile completa la narrativa emersa dall'analisi descrittiva e dall'event-study



*Note:* Elaborazioni dell'autore a partire da microdati Prest0 uniti ai microdati sulle carriere contributive di INPS.

Figure 13: Difference in Difference - Effetti dinamici dell'accesso al CPO sulla regolarità contributiva delle imprese

## 6 Conclusioni

Questo lavoro ha analizzato l'impatto del Contratto di Prestazione Occasionale e del Libretto Famiglia sul mercato del lavoro italiano, con particolare riferimento alla loro capacità di favorire l'emersione dal lavoro irregolare. Partendo dalla costruzione di un dataset originale che integra i microdati della piattaforma PrestO con gli archivi contributivi INPS – UNIEMENS, lavoratori domestici e UNILAV – l'analisi si è articolata lungo tre direttrici complementari. Una prima parte descrittiva ha documentato l'evoluzione temporale, la composizione demografica e la distribuzione geografica degli utilizzatori, evidenziando la profonda discontinuità introdotta dalla fase pandemica e la necessità di trattare separatamente tre popolazioni strutturalmente distinte. Una seconda parte, basata su analisi di tipo event-study, ha ricostruito le traiettorie lavorative dei prestatori attorno all'anno di prima attivazione del contratto occasionale, verificando se le dinamiche occupazionali osservate – in termini di partecipazione al mercato del lavoro regolare, retribuzioni e intensità lavorativa – siano compatibili con l'ipotesi di emersione dal sommerso o riflettano invece percorsi di progressivo consolidamento occupazionale. Una terza parte, di natura causale, ha sfruttato la discontinuità normativa nella soglia dimensionale di accesso al CPO per stimare, tramite un disegno Difference-in-Differences, l'effetto dello strumento sul comportamento contributivo delle imprese committenti, con particolare riferimento alla probabilità di ricorrere a forme di assunzione formalmente comunicata ma priva di corrispondente versamento contributivo.

Il quadro complessivo suggerisce che CPO e LF non possano essere considerati strumenti di emersione del lavoro nero in senso stretto, soprattutto considerando la limitata dimensione occupazionale che riescono a coprire. Tuttavia, questi strumenti hanno un potenziale da non sottovalutare. In particolare si evidenzia un effetto negativo sul rischio di irregolarità contributiva conseguente alla introduzione dei CPO almeno per quei committenti che non sono imprese individuali. L'evidenza indica che il CPO potrebbe ridurre l'evasione contributiva, sostituendo forme di irregolarità con contratti occasionali formalmente regolari, come documentato dall'analisi causale.

Tuttavia è bene ricordare che la gran parte dei committenti CPO – e la totalità dei committenti LF – sono persone fisiche o nuclei familiari, rispetto ai quali la sorveglianza ispettiva è particolarmente difficile da esercitare. Essendo soggetti a minori obblighi amministrativi (ad esempio l'assenza di dichiarazioni come le comunicazioni obbligatorie) è inoltre più complesso identificare comportamenti rischiosi nelle dichiarazioni contributive. Il CPO e il LF si configurano quindi, per la loro platea prevalente, come strumenti ancora difficili da analizzare, vicini ed immediatamente concorrenti con una grande parte dell'evasione contributiva. Tali strumenti sembrano configurarsi come potenziali veicoli di emersione che per funzionare avrebbero comunque bisogno di strumenti di compliance mirati (ispezioni tradizionali o vigilanza amministrativa) che possano incidere su l'attitudine dei datori di lavoro a evadere i contributi.

## References

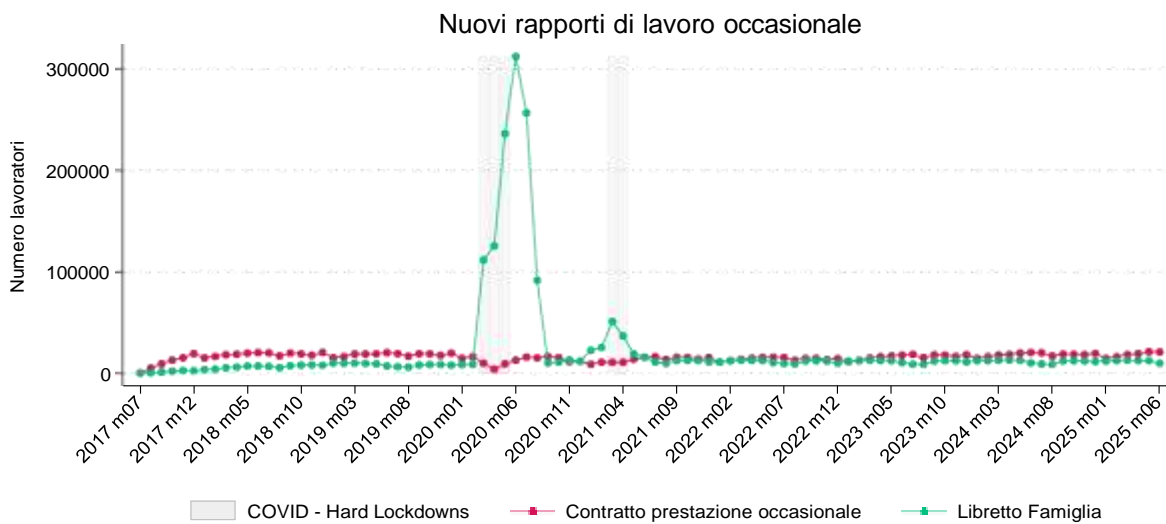
- James Albrecht, Lucas Navarro, and Susan Vroman. The effects of labour market policies in an economy with an informal sector. *The Economic Journal*, 119(539):1105–1129, 2009.
- Olivier Blanchard and Pedro Portugal. What hides behind an unemployment rate: Comparing portuguese and us labor markets. *American Economic Review*, 91(1):187–207, 2001.
- Tito Boeri, Giulia Giupponi, Alan B Krueger, and Stephen Machin. Solo self-employment and alternative work arrangements: A cross-country perspective on the changing composition of jobs. *Journal of Economic Perspectives*, 34(1):170–195, 2020.
- Edoardo Di Porto, Pietro Garibaldi, Giovanni Mastrobuoni, and Paolo Naticchioni. The perverse effect of flexible work arrangements on informality. 2022.
- Edoardo DiPorto, Leandro Elia, and Cristina Tealdi. Informal work in a flexible labour market. *Oxford Economic Papers*, 69(1):143–164, 2017.
- Marco Fugazza and Jean-Francois Jacques. Labor market institutions, taxation and the underground economy. *Journal of Public Economics*, 88(1-2):395–418, 2004.
- ILO. Labour Inspection and Undeclared Work in the EU . Technical report, ILO, 2013.
- ISTAT. Economia non osservata nei conti nazionali - Anni 2020–2023. 2025.
- Simon Johnson, Daniel Kaufmann, and Pablo Zoido-Lobaton. Corruption, Public Finances and the Unofficial Economy. *Policy Research Working Paper*, (2169), 1998.
- William F Maloney. Informality revisited. *World development*, 32(7):1159–1178, 2004.
- Friedrich Schneider and Dominik H Enste. Shadow economies: Size, causes, and consequences. *Journal of economic literature*, 38(1):77–114, 2000.
- Mr Friedrich Schneider and Dominik Enste. *Hiding in the shadows: the growth of the underground economy*. International Monetary Fund, 2002.

## Appendix A: additional figures



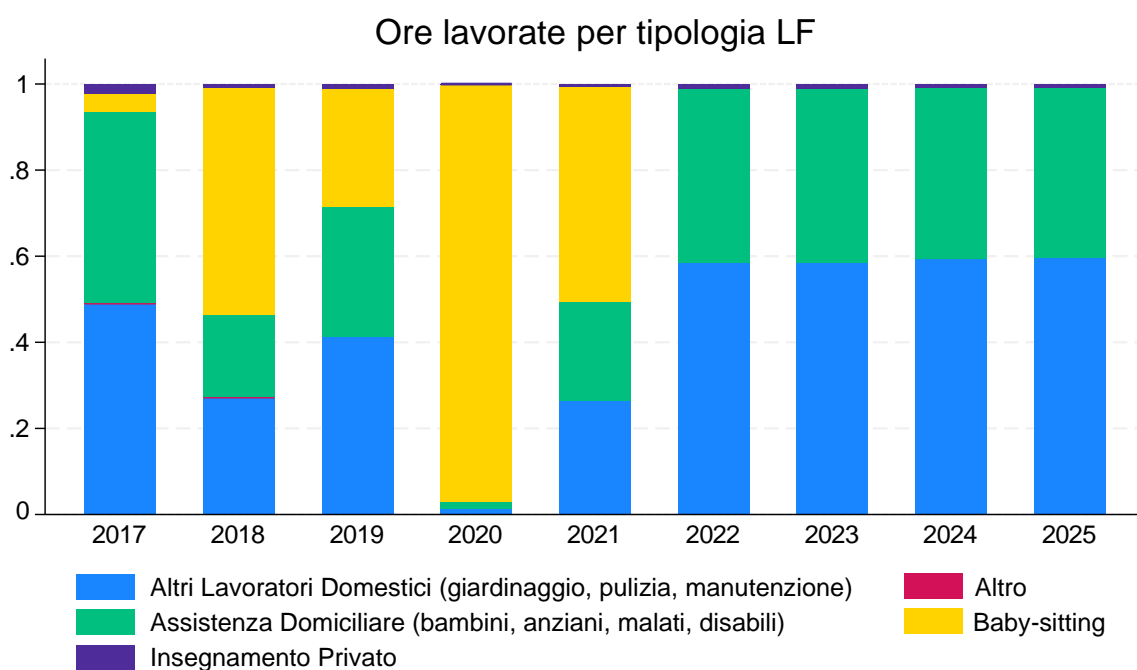
Note: Elaborazioni dell'autore a partire da microdati PrestO.

Figure A1: Numero di lavoratori (alto) e totale ore lavorate (basso) in rapporti di lavoro in CPO e LF



*Note:* Elaborazioni dell'autore a partire da macrodati dell'Osservatorio statistico INPS. In Figura A2 in Appendice viene riportata la serie storica senza il "cap" al LF durante il periodo pandemico.

**Figure A2:** Numero di lavoratori (alto) e totale ore pagate (basso) in rapporti di lavoro in CPO e LF senza cap.



*Note:* Elaborazioni dell'autore a partire da microdati PrestO.

Figure A3: Tipologie di LF per ciascun anno.

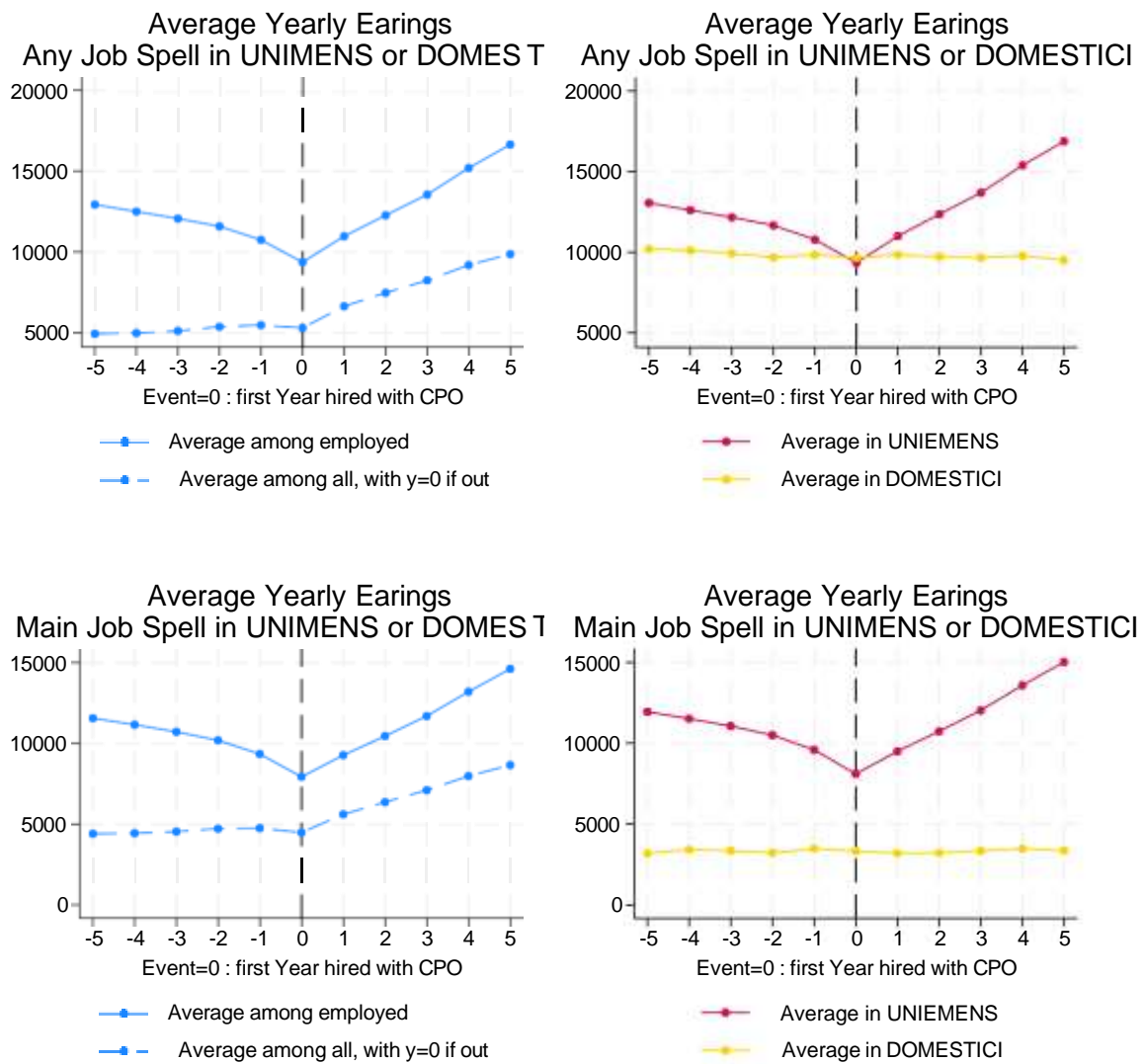
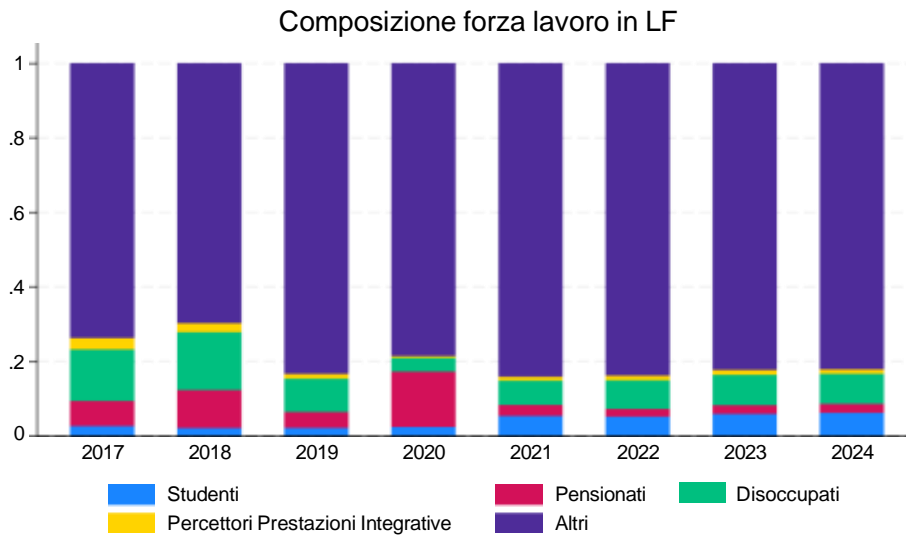
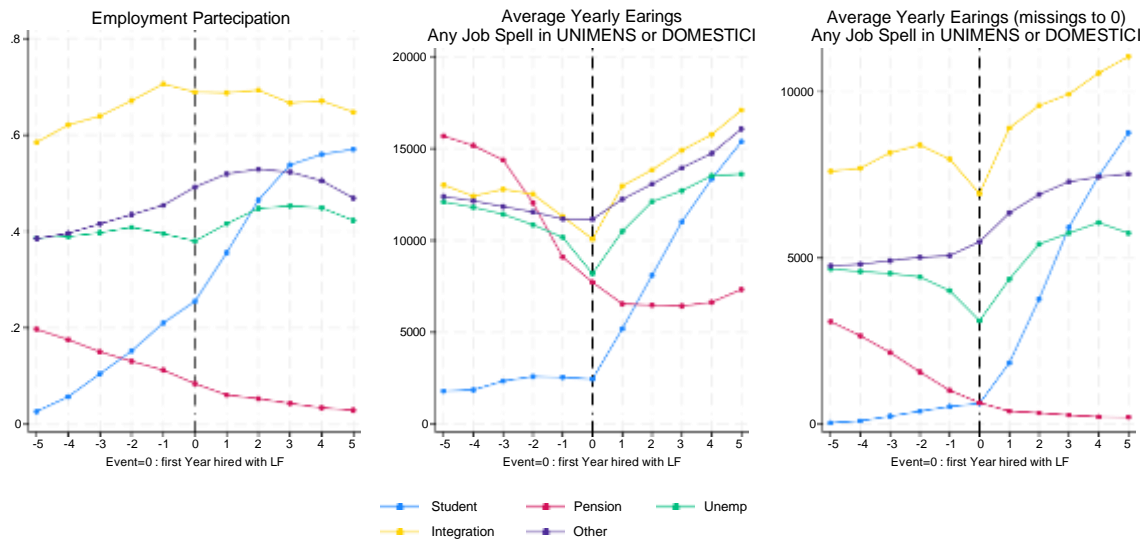


Figure A4: Event Study - focus su retribuzioni per lavoratori che hanno lavorato almeno un giorno in CPO.



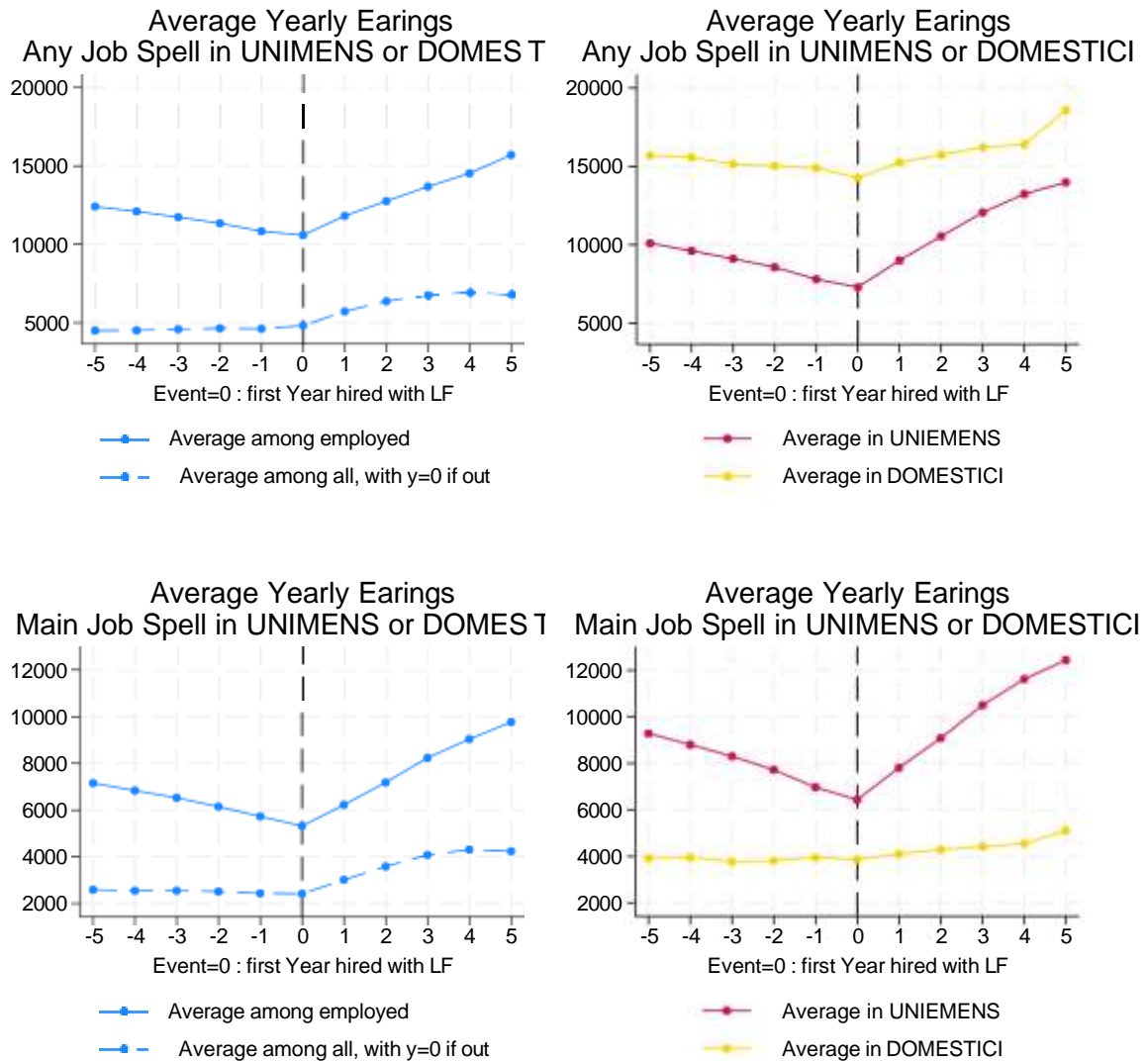
Note: Elaborazioni dell'autore a partire da microdati Prest0 uniti ai microdati sulle carriere contributive di INPS.

Figure A5: Composizione forza lavoro in LF (non Covid).



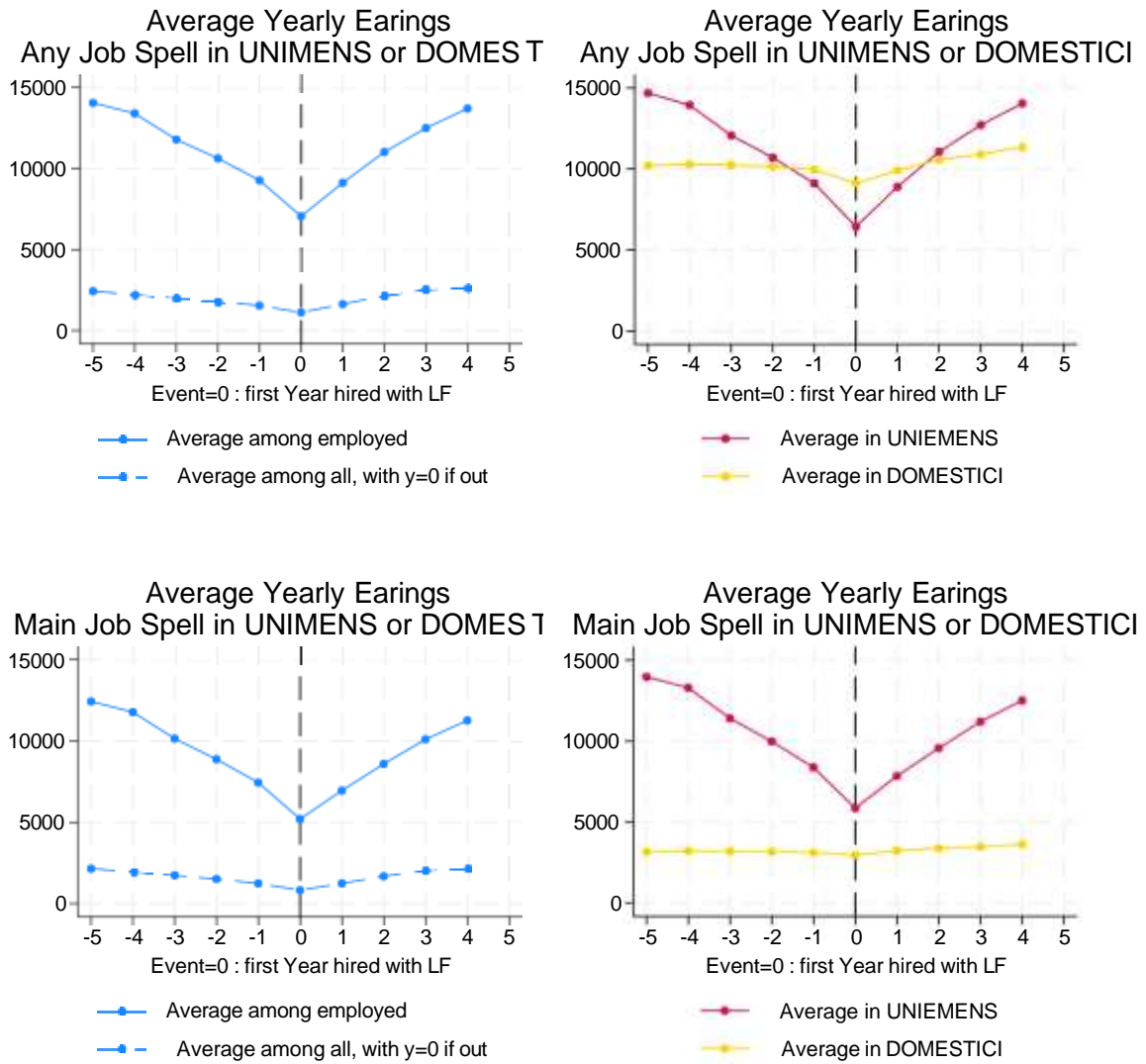
Note: Elaborazioni dell'autore a partire da microdati Prest0 uniti ai microdati sulle carriere contributive di INPS.

Figure A6: Event study per categoria di lavoratori impiegati almeno una volta in LF (non Covid).



Note: Elaborazioni dell'autore a partire da microdati Prest0 uniti ai microdati sulle carriere contributive di INPS.

Figure A7: Event study - retribuzioni dei lavoratori impiegati almeno una volta in LF (non-Covid).



Note: Elaborazioni dell'autore a partire da microdati Prest0 uniti ai microdati sulle carriere contributive di INPS.

Figure A8: Event study - retribuzioni dei lavoratori impiegati almeno una volta in LF (Covid).

## Appendix B: distribuzione delle prestazioni e conformità normativa

Questa appendice completa il quadro descrittivo presentato nella Sezione 3 documentando la distribuzione delle prestazioni occasionali lungo le dimensioni quantitative rilevanti: retribuzioni orarie, ore lavorate per coppia prestatore-committente e compensi totali, distinti per prestatore e per committente. L'obiettivo è duplice. Da un lato, si vuole valutare il grado di eterogeneità nell'intensità di utilizzo degli strumenti, che le statistiche aggregate tendono a mascherare. Dall'altro, si verifica la conformità degli utilizzi osservati rispetto ai limiti normativi previsti dalla disciplina vigente – soglia minima oraria, massimali di ore per coppia e tetti ai compensi annui per prestatore e committente – al fine di valutare la qualità del dato e di identificare eventuali aree di utilizzo anomalo o potenzialmente elusivo. Le tabelle sono presentate separatamente per CPO e LF.

### Contratto di Prestazione Occasionale

I dati relativi alle prestazioni giornaliere svolte tramite CPO mostrano un elevato grado di conformità rispetto ai limiti economici, temporali e soggettivi previsti dalla normativa vigente, evidenziando al contempo l'alta qualità delle informazioni a disposizione per l'analisi.

**Retribuzioni orarie lorde.** La Tabella B.1 riporta la distribuzione degli importi orari lordi corrisposti tramite CPO per ciascun anno del periodo 2017–2024.<sup>4</sup> Non si osservano prestazioni inferiori a 9 euro lordi l'ora, come previsto dalla normativa, e la distribuzione delle retribuzioni risulta molto concentrata, con una media di 14-15 euro lordi all'ora per prestazione stabile lungo l'intero arco temporale osservato. Si evidenzia una notevole stabilità nella distribuzione centrale (p25-p75), mentre i valori estremi del 99° percentile e massimo indicano la presenza di alcune prestazioni ad alto valore orario.

Anno	Media	Min	p10	p25	p50	p75	p90	p99	Max
2017	15.10	9.04	12.41	12.41	12.41	13.58	17.35	62.05	1203.5
2018	14.04	9.04	12.41	12.41	12.41	12.89	16.21	41.54	891.7
2019	13.96	9.04	12.41	12.41	12.41	12.74	15.61	42.55	1482
2020	14.08	9.04	12.41	12.41	12.41	12.79	16.08	45.5	1178
2021	14.09	9.04	12.41	12.41	12.41	12.87	16.33	42.64	370
2022	14.41	9.29	12.41	12.41	12.41	13.14	16.55	48.51	1588
2023	14.85	11.03	12.41	12.41	12.41	12.87	17.24	50.99	1300
2024	14.83	12.40	12.41	12.41	12.41	13.79	17.24	51.19	2499
<b>Totale</b>	<b>14.38</b>	<b>9.04</b>	<b>12.41</b>	<b>12.41</b>	<b>12.41</b>	<b>13.19</b>	<b>16.55</b>	<b>48.46</b>	<b>2499</b>

Table B.1: Distribuzione delle retribuzioni orarie lorde per anno (euro/ora) – CPO

<sup>4</sup>I dati per l'anno 2017 fanno riferimento alle sole mensilità di luglio-dicembre.

**Ore lavorate per coppia prestatore-committente.** La Tabella B.2 riporta la distribuzione delle ore lavorate per ciascuna coppia univoca prestatore-committente. Le ore lavorate mostrano una media complessiva di circa 60 ore per rapporto prestatore-committente. Il valore è stabile su tutto il periodo 2018-2024. Il limite massimo normativo di 280 ore risulta rispettato nella quasi totalità dei casi: solo lo 0,45% dei rapporti nel periodo 2017-2024 supera tale soglia, con percentuali annuali stabili attorno allo 0,4-0,5% dal 2018 in poi.

<b>Anno</b>	<b>Media</b>	<b>Min</b>	<b>p10</b>	<b>p25</b>	<b>p50</b>	<b>p75</b>	<b>p90</b>	<b>p99</b>	<b>Max</b>
2017	43.22	1	5	12	27	56	103	244	385
2018	59.11	1	5	12	32	80	160	276	833
2019	59.62	1	5	12	32	80	162	276	932
2020	59.65	1	5	12	33	81	158	276	819
2021	65.94	1	6	14	36	93	179	276	874
2022	63.26	1	5	12	36	88	174	276	1204
2023	63.04	1	5	12	33	88	176	276	1290
2024	62.20	1	4	12	32	87	176	276	995
<b>Totale</b>	<b>60.22</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>32</b>	<b>82</b>	<b>164</b>	<b>276</b>	<b>1290</b>

Table B.2: Distribuzione delle ore lavorate per coppia prestatore-committente per anno – CPO

**Compensi netti per prestatore.** La Tabella B.3 riporta la distribuzione dei compensi totali netti percepiti da ciascun lavoratore calcolati sul totale dei CPO avuti all'interno dell'anno. L'ultima colonna riporta il numero di lavoratori coinvolti in ciascun anno in prestazioni occasionali. La distribuzione dei compensi netti totali per prestatore presenta una media crescente nel tempo, passando da 600 euro nel 2018 a valori stabili intorno ai 650-670 euro dal 2020 in poi. La distribuzione risulta abbastanza dispersa, come evidenziato dalla significativa distanza tra mediana (333 euro nel totale) e media (620 euro), e dall'ampio range interquartile (da 133 euro al 25° percentile a 855 euro al 75° percentile). Il limite di 5.000 euro netti per prestatore risulta rispettato nel 99,97% dei casi: solo 114 prestazioni su 438.414 (0,03%) superano tale soglia nell'intero periodo analizzato, con percentuali annuali stabili tra 0,01% e 0,04%.

<b>Anno</b>	<b>Media</b>	<b>Min</b>	<b>p10</b>	<b>p25</b>	<b>p50</b>	<b>p75</b>	<b>p90</b>	<b>p99</b>	<b>Max</b>	<b>N</b>
2017	449.6	26.2	63	118	270	570	1080	2493	6570	34.174
2018	601.3	26.2	63	135	324	810	1620	2556	7551	70.843
2019	604.6	26.2	54	126	324	828	1656	2565	8388	66.168
2020	603.4	26.2	60	140	330	828	1618	2592	7371	48.301
2021	669.8	26.2	72	144	370	948	1800	2664	7884	47.610
2022	652.3	27.0	60	140	360	920	1768	2700	10836	48.976
2023	662.3	32.0	54	130	360	936	1827	2700	11628	58.009
2024	658.4	36.0	54	120	360	933	1822	2736	8964	64.333
<b>Totale</b>	<b>619.8</b>	<b>26.2</b>	<b>60</b>	<b>133</b>	<b>333</b>	<b>855</b>	<b>1692</b>	<b>2610</b>	<b>11628</b>	<b>438.414</b>

Table B.3: Distribuzione dei compensi netti totali per prestatore per anno (euro) – CPO

**Compensi netti per coppia prestatore-committente.** La Tabella B.4 mostra la distribuzione dei compensi netti per i rapporti univoci prestatore-committente. Il limite di 2.500 euro per coppia è rispettato nel 99,30% dei casi, con un tasso di non conformità che rimane stabile e contenuto lungo tutto il periodo osservato.

<b>Anno</b>	<b>Media</b>	<b>Min</b>	<b>p10</b>	<b>p25</b>	<b>p50</b>	<b>p75</b>	<b>p90</b>	<b>p99</b>	<b>Max</b>
2017	437.6	26.2	60	111	261	549	1044	2484	4338
2018	574.5	26.2	54	120	324	792	1572	2498	7551
2019	576.9	26.2	52	116	315	792	1584	2498	8388
2020	577.6	26.2	54	126	324	792	1554	2500	7371
2021	638.3	26.2	63	144	360	900	1741	2500	7884
2022	619.3	27.0	54	126	350	873	1720	2500	10836
2023	627.3	32.0	54	120	340	900	1764	2500	11628
2024	620.5	36.0	50	108	324	880	1764	2500	8964
<b>Totale</b>	<b>590.5</b>	<b>26.2</b>	<b>54</b>	<b>120</b>	<b>324</b>	<b>816</b>	<b>1629</b>	<b>2500</b>	<b>11628</b>

Table B.4: Distribuzione dei compensi netti per coppia prestatore-committente per anno (euro) – CPO

**Compensi netti totali per committente.** La Tabella B.5 riporta le retribuzioni totali pagate dai committenti. Nel 2023, a seguito di un intervento normativo, il limite massimo erogabile da ciascun datore di lavoro è stato innalzato da 5.000 a 10.000 euro. Ciò si è tradotto in un parziale incremento dei compensi netti per committente, passati da circa 1.100 euro nel periodo 2018-2022 a circa 1.400-1.500 euro nel periodo 2023-2025. La distribuzione appare notevolmente dispersa riflettendo una forte eterogeneità nelle dimensioni dei committenti e nell'intensità di utilizzo dello strumento del lavoro occasionale. Il tasso di non conformità è contenuto, pari allo 0,47% complessivo, con un picco dello 0,73% nel 2022. Si osserva inoltre che il numero totale di committenti (ultima colonna in Tabella 5) cresce nel tempo, sebbene l'ampliamento normativo previsto nel 2023 non sembri aver determinato aumenti significativi.

<b>Anno</b>	<b>Media</b>	<b>Min</b>	<b>p10</b>	<b>p25</b>	<b>p50</b>	<b>p75</b>	<b>p90</b>	<b>p99</b>	<b>Max</b>	<b>N</b>
2017	709.3	19.7	90	194	430	882	1723	4100	9432	19.823
2018	1123.9	19.7	117	288	720	1635	2614	4968	22106	34.989
2019	1159.8	19.7	119	290	760	1712	2660	4968	22689	32.161
2020	1001.4	19.7	108	252	648	1440	2406	4793	22014	27.050
2021	1188.9	19.7	120	312	828	1764	2635	4968	31005	24.988
2022	1257.6	20.2	135	342	891	1836	2828	4986	32994	23.693
2023	1400.8	24.0	135	332	906	1890	3202	7380	28107	25.580
2024	1507.4	27.0	140	360	970	1990	3502	8685	33228	26.165
<b>Totale</b>	<b>1177.7</b>	<b>19.7</b>	<b>113</b>	<b>288</b>	<b>752</b>	<b>1692</b>	<b>2664</b>	<b>5355</b>	<b>33228</b>	<b>214.449</b>

Table B.5: Distribuzione dei compensi netti totali per committente per anno (euro) – CPO

In conclusione, l'analisi evidenzia un elevato livello di conformità normativa nei CPO per il periodo 2017-2024: conformità totale sul limite minimo orario (9 euro), conformità superiore al 99% sui limiti massimi di ore (280) e compensi ai vari livelli, e una prevalenza di collaborazioni di durata limitata, con mediana delle ore a 32 e dei compensi a 324 euro per coppia prestatore-committente. Il quadro complessivo è coerente con un utilizzo genuinamente occasionale dello strumento, senza segnali sistematici di elusione normativa.

## Libretto Famiglia

L'analisi della conformità normativa per il LF presenta un generale rispetto dei limiti sui compensi totali ma con un grado di rumore statistico maggiore sulle dimensioni orarie, accentuato

in modo particolare dalla fase pandemica.

**Compensi netti per prestatore.** La Tabella B.6 riporta la distribuzione dei compensi lordi percepiti da ciascun prestatore di lavoro in contratti di Libretto Famiglia attivati tra il luglio 2017 ed il dicembre 2024. In ultima colonna viene riportato il numero di lavoratori coinvolti per anno in prestazioni pagate tramite LF. Si evidenzia un anomalo utilizzo del Libretto Famiglia durante la pandemia (2020 e 2021), mentre negli altri anni il numero di attivazioni di LF è rimasto stabile nel tempo, coinvolgendo intorno ai 18-19 mila lavoratori per anno. Il limite massimo previsto dalla normativa (5.000 euro per prestatore fino al 2022) risulta rispettato nel 99,97% dei casi, con pochissimi superamenti isolati (ad esempio nel 2021). La distribuzione centrale è relativamente stabile nel tempo.

<b>Anno</b>	<b>Media</b>	<b>Min</b>	<b>p10</b>	<b>p25</b>	<b>p50</b>	<b>p75</b>	<b>p90</b>	<b>p99</b>	<b>Max</b>	<b>N</b>
2017	445.2	8	64	128	288	592	1000	2272	4992	4.439
2018	1025.1	8	152	320	824	1584	2240	2912	5000	18.947
2019	860.2	8	136	240	600	1320	2048	3072	5000	18.455
2020	950.6	8	480	800	960	960	1600	2176	5000	579.792
2021	650.1	8	152	240	416	816	1520	2752	6520	65.783
2022	833.1	8	96	240	592	1248	1952	3440	5000	20.751
2023	858.0	8	96	240	600	1288	2000	3584	5000	19.812
2024	880.1	8	104	240	608	1328	2048	3672	5000	19.548
<b>Totale</b>	<b>913.3</b>	<b>8</b>	<b>320</b>	<b>504</b>	<b>960</b>	<b>960</b>	<b>1600</b>	<b>2496</b>	<b>6520</b>	<b>747.527</b>

Table B.6: Distribuzione dei compensi netti totali per prestatore per anno (euro) – LF

**Retribuzioni orarie e ore lavorate.** La solida conformità dei dati sulle retribuzioni totali maschera, tuttavia, un maggiore grado di “rumore statistico” per quanto riguarda gli importi orari e il rispetto del limite massimo di ore erogabili per rapporto prestatore-committente, fissato a 250 ore (Tabelle 7 e 8). Nei dati circa il 20% dei rapporti in LF presenta un corrispettivo orario superiore ai 10 euro lordi previsti teoricamente. I rapporti committente-prestatore che superano le 250 ore riguardano invece il 4% dei casi dopo il 2022, con picchi del 9% e del 5% negli anni dell'emergenza COVID.

<b>Anno</b>	<b>Media</b>	<b>Min</b>	<b>p10</b>	<b>p25</b>	<b>p50</b>	<b>p75</b>	<b>p90</b>	<b>p99</b>	<b>Max</b>
2017	13.58	8.33	10	10	10	10	13.33	100	1000
2018	18.05	10	10	10	10	10.09	15	211.11	2000
2019	13.93	10	10	10	10	10	12	114.29	1420
2020	17.81	10	10	10	10	10	13.33	200	2000
2021	10.76	10	10	10	10	10	10.81	25	468
2022	10.71	10	10	10	10	10	10.77	20	1000
2023	10.87	10	10	10	10	10	11.5	22.22	775
2024	10.95	10	10	10	10	10	12.22	21.86	1000
<b>Totale</b>	<b>16.43</b>	<b>8.33</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>12.5</b>	<b>200</b>	<b>2000</b>

Table B.7: Distribuzione dei compensi lordi orari (euro) – LF

In sintesi, il LF presenta un profilo di conformità soddisfacente sui compensi totali, ma con aree di maggiore irregolarità sulle dimensioni orarie – particolarmente pronunciate durante la fase pandemica – che suggeriscono un utilizzo dello strumento non sempre pienamente coerente.

<b>Anno</b>	<b>Media</b>	<b>Min</b>	<b>p10</b>	<b>p25</b>	<b>p50</b>	<b>p75</b>	<b>p90</b>	<b>p99</b>	<b>Max</b>
2017	46.41	1	6	14	30	60	107	246	310
2018	100.20	1	12	30	71	165	245	280	510
2019	82.95	1	12	30	48	124	212	280	335
2020	102.06	1	35	60	120	120	136	200	400
2021	69.58	1	15	30	49	90	163	278	500
2022	82.47	1	10	28	54	126	200	280	280
2023	84.43	1	10	28	56	129	205	280	288
2024	85.23	1	11	30	56	132	207	280	281
<b>Totale</b>	<b>96.61</b>	<b>1</b>	<b>22</b>	<b>59</b>	<b>115</b>	<b>120</b>	<b>169</b>	<b>260</b>	<b>510</b>

Table B.8: Distribuzione delle ore lavorate per coppia prestatore-committente per anno – LF