



# Domanda e offerta di lavoro in Emilia-Romagna negli anni della crisi economica.

*Giornate di contratto, lavoratori e datori di lavoro attraverso l'analisi dei flussi delle comunicazioni obbligatorie ai centri per l'impiego.*

***Approfondimenti 2017***



Direzione:

*Paola Cicognani* – Direttrice Agenzia Regionale Lavoro, Regione Emilia-Romagna

Coordinamento:

*Patrizia Gigante* – Osservatorio del mercato del lavoro, Agenzia Regionale Lavoro, Regione Emilia-Romagna

*Roberto Righetti* – Direttore operativo, ERVET Spa

Analisi dati, elaborazioni grafiche e redazione testi:

*Valentina Giacomini, Matteo Michetti, Claudio Mura* – ERVET Spa

*La redazione del report è stata ultimata il 20 Dicembre 2017.*

*Si autorizza la riproduzione con citazione della fonte.*



## Indice generale

<b>Premessa</b> .....	6
<b>“In breve”</b> .....	7
<b>1. Giornate di contratto e durate dei rapporti di lavoro in Emilia-Romagna nel periodo 2008-2016</b> .....	12
1.1 Premessa metodologica .....	12
1.2 Giornate di contratto e durate dei rapporti di lavoro .....	16
1.2.1 Giornate di contratto e volumi di lavoro .....	16
1.2.2 Le durate dei rapporti di lavoro dipendente .....	24
<b>2. Lavoratori e percorsi di lavoro in Emilia-Romagna nel periodo 2008-2016</b> .....	27
2.1 Premessa metodologica .....	27
2.2 Lavoratori effettivi e lavoratori equivalenti a tempo pieno .....	29
2.3 Andamento del numero di lavoratori attivi nell’ambito del lavoro dipendente e parasubordinato negli anni 2008 – 2016 .....	32
2.4 Percorsi di provenienza dei lavoratori a tempo indeterminato attivati o trasformati nell’ultimo triennio .....	36
2.5 Distribuzione lavoratori dipendenti avviati nel 2008 per numero di rapporti di lavoro e giornate di contratto totalizzate negli otto anni successivi.....	42
Allegato 1 - Scheda di sintesi: la decontribuzione previdenziale per i contratti a tempo indeterminato .	46
Allegato 2 - Scheda di sintesi: il Jobs Act ed i decreti attuativi delegati .....	47
<b>3. Strategie occupazionali dei datori di Lavoro (PA e imprese private) in Emilia Romagna nel periodo 2008 – 2016</b> .....	52
3.1 La domanda di lavoro in regione nel 2016 .....	52
3.1.1 Flussi di assunzioni e concentrazione di contratti di lavoro per datore di lavoro nel 2016 .....	52
3.1.2 Dinamiche occupazionali della PA e delle imprese private .....	53
3.1.3 Quali sono le aziende che generano più giornate di contratto? .....	57
3.2 Performance occupazionale dei datori di lavoro privati dell’Emilia Romagna tra il 2008 – 2016 .....	60
3.2.1 Le caratteristiche delle imprese con una dinamica occupazionale positiva nel periodo 2008-2016 .....	63
3.2.2 Le caratteristiche delle imprese con una dinamica occupazionale negativa nel periodo 2008-2016 .....	68
<b>ALLEGATI</b> .....	72
<b>4. I flussi 2016 del lavoro dipendente dell’Emilia-Romagna</b> .....	72
<b>5. Appendice metodologica</b> .....	86
5.1 Caratteristiche del SILER.....	86

5.2 Trattamenti dei dati amministrativi ai fini di analisi statistica .....	88
5.3 Variabili e indicatori elaborati a partire dalle comunicazioni obbligatorie .....	88
5.3.1 I flussi di avviamento, trasformazione e cessazione .....	89
5.3.2 Volumi di lavoro e durate dei rapporti di lavoro dipendente.....	92
5.3.3 Lavoratori e percorsi di carriera .....	97
5.3.4 Datori di lavoro e domanda di lavoro .....	99
5.4 Bibliografia .....	101
<b>6. Glossario</b> .....	<b>102</b>

## Premessa

L'anno 2016 ha concluso un primo ciclo di grandi mutamenti delle condizioni del mercato del lavoro dell'Emilia Romagna, con la crescita del numero di occupati, in particolare tra i dipendenti, che hanno superato, in valore assoluto, il livello pre-crisi. Com'è noto, anche a livello regionale nel biennio 2015-2016 si è assistito ad una crescita straordinaria delle posizioni lavorative dipendenti, un processo da ascrivere in gran parte ai contratti a tempo indeterminato a tutele crescenti introdotti dal *Jobs Act* e favoriti in maniera determinante dalla decontribuzione inscritta nelle Leggi di stabilità 2015 e 2016 (per maggiori dettagli consultare la sezione sui flussi 2016 inserita tra gli allegati).

Le analisi contenute nei capitoli che seguono si propongono di approfondire le dinamiche che hanno caratterizzato il mercato del lavoro regionale tra il 2008 e 2016, integrando le analisi già svolte a partire dai dati derivanti dall'indagine ISTAT sulle forze di lavoro e l'analisi dei flussi di assunzioni e cessazioni di lavoro dipendente di fonte SILER.

Il **primo capitolo** offre un tentativo di integrazione dell'analisi dei saldi delle posizioni di lavoro - elaborata a partire dai flussi delle comunicazioni obbligatorie per assunzioni, trasformazioni e cessazioni - con una dimensione temporale di durata. Il saldo delle posizioni di lavoro, che può essere considerata una *proxy* delle posizioni di lavoro create/perse in un determinato periodo, sconta infatti il limite principale di combinare eventi non necessariamente riguardanti posizioni lavorative attivate nello stesso periodo di tempo e con durata simile. Per poter stimare il volume di lavoro generato da queste posizioni di lavoro è dunque necessario prendere in considerazione la dimensione della 'durata' dei contratti di lavoro. In assenza di informazioni specifiche sulle ore/giornate lavorate da ciascun lavoratore (utilizzate ad esempio da ISTAT nei conti territoriali per la stima delle unità di lavoro), una *proxy* del volume di lavoro generato dai contratti esistenti può essere calcolata attraverso le giornate di contratto che separano l'avviamento di un contratto fino alla sua cessazione. A partire da questa variabile, ad esempio, l'analisi della variazione annuale del volume di lavoro (giornate di contratto) può consentire di capire se le dinamiche annuali successive al 2008 abbiano permesso o meno il recupero del volume di lavoro perso in regione a causa della crisi economica, oppure dare conto delle differenze di durata esistenti tra le varie tipologie di contratto di lavoro dipendente (tempo indeterminato, tempo determinato, apprendistato, somministrazione).

Il **secondo capitolo** si propone di indagare la condizione del mercato del lavoro regionale dal punto di vista dei lavoratori e delle loro carriere lavorative, fornendo una risposta ad alcune domande conoscitive, come ad esempio *'Quanti sono i lavoratori titolari di uno (o più) contratti di lavoro dipendente o parasubordinato nel 2016?'*, oppure *'Come è variato il numero di lavoratori attivi nel mercato del lavoro dipendente e parasubordinato dell'Emilia-Romagna nel periodo 2008-2016?'*, oppure *"Quali sono stati i percorsi lavorativi di approdo al tempo indeterminato per tutti i titolari di contratti a tutele crescenti tra il 2015 e 2016"*.

Il **terzo capitolo** indirizza il focus dell'analisi sul punto di vista dei datori di lavoro, provando a fornire evidenze delle differenti dinamiche contrattuali tra il settore privato ed il settore pubblico, e per queste ultime, analizzando la dinamica occupazionale tra il 2008 e 2016, così da mettere in evidenza le caratteristiche principali dei datori di lavoro più dinamici rispetto a quelli che, invece, hanno sperimentato una contrazione occupazionale.

L'**appendice metodologica**, infine, illustra le principali caratteristiche del SILER, il trattamento dei dati amministrativi ai fini di analisi statistica, le potenzialità e scelte metodologiche utilizzate per l'analisi dei dati.

## “In breve”

### **Giornate di contratto e durate dei rapporti di lavoro in Emilia-Romagna nel periodo 2008-2016**

#### **DOMANDA CONOSCITIVA 1: Come varia annualmente il volume di lavoro, espresso in giornate di contratto, generato dai rapporti di lavoro attivi in Emilia Romagna?**

Nell’ambito del **lavoro dipendente e parasubordinato** dell’Emilia-Romagna (escluso il settore primario), il biennio 2009-2010 evidenzia gli effetti della crisi economica internazionale con una caduta molto significativa dei **volumi di lavoro** (-46,1 mila e -21,9 mila ULA teoriche rispettivamente). Dopo la parentesi del 2011 (-1,4 mila ULA), una seconda forte contrazione si è osservata nel 2012 (-13,8 mila ULA teoriche) e nel 2013 (-16,3 mila ULA teoriche). Il 2014 e 2015 fanno segnare variazioni più contenute ma comunque negative (-8,3 mila e -1,5 mila ULA teoriche). L’inversione di tendenza si rileva nel 2016, con una variazione annua positiva e consistente delle **giornate di contratto** complessive e delle relative ULA teoriche (+15,4 mila ULA teoriche, sempre su base annua). Anche nell’ambito del mercato del lavoro la crisi internazionale ha determinato dunque una *double dip recession*, similmente a quanto osservato con riferimento all’andamento del PIL regionale.

#### **DOMANDA CONOSCITIVA 2: Nel 2016 è stato recuperato il volume di lavoro perso a causa della crisi economica? Che contributo hanno fornito le singole tipologie contrattuali? Come si è modificata la distribuzione settoriale?**

Nel 2016 il **volume di lavoro** (giornate di contratto) complessivo risulta inferiore ai livelli del 2008, per un totale di circa 94mila unità di lavoro dipendente e parasubordinato attive (=somma algebrica delle variazioni annuali precedenti). Diversamente, il mercato del lavoro regionale ha recuperato rispetto all’inizio della crisi per quanto riguarda il numero di contratti attivi, evidenziando un **saldo delle posizioni di lavoro** positivo rispetto al 2008. La medesima dinamica viene del resto confermata dalle statistiche ufficiali Istat che segnalano una contrazione della quantità di lavoro svolta in media per singolo lavoratore.

**Tra le varie tipologie contrattuali** analizzate, solo la *somministrazione* fa segnare un livello di ULA teoriche superiore al livello pre-crisi (+17,1 mila ULA teoriche sul 2008). Il *tempo indeterminato* evidenzia una contrazione di 50,1 mila ULA teoriche, il *tempo determinato* di 26,7 mila, il *parasubordinato* di 25,2 mila, l’apprendistato di 9 mila.

**In termini settoriali** l’*Industria in senso stretto* mette in luce le perdite assolute più consistenti rispetto al 2008 (-59,7 mila ULA teoriche). Segno negativo anche per quanto riguarda le *Costruzioni* (-30,6 mila ULA rispetto al 2008) e per alcuni settori del terziario, come il *Commercio e Turismo* (con -3,7 mila ULA) e gli *Altri servizi* (-10 mila). Diversamente, sia il settore della *PA, istruzione e servizi di pubblica utilità* che quello delle *Attività finanziarie, servizi alle imprese e logistica* hanno recuperato e superato il livello pre-crisi, rispettivamente di 7,8 mila e di 2,3 mila ULA teoriche.

#### **DOMANDA CONOSCITIVA 3: Quali sono le durate medie dei rapporti di lavoro dipendente attivati e conclusi nel periodo 2008-2016?**

**Le durate medie** (parasubordinato escluso) maggiori si rilevano tra i *contratti a tempo indeterminato* (561 giorni) e l’*apprendistato* (282 giorni). Seguono i *contratti a tempo determinato* (112 giorni) e la *somministrazione* (68 giorni). Si segnala tuttavia l’ampia variabilità delle durate **a seconda del settore economico di riferimento**. A titolo di esempio, tra i rapporti a tempo determinato conclusi, le durate medie maggiori si ritrovano nel settore dell’*Industria in senso stretto* (162 giorni) e nelle *Attività finanziarie, servizi alle imprese e logistica* (142 giorni), le più basse sono nell’*Istruzione* e nel settore della *Comunicazione*,

*cultura e tempo libero* (80 giorni). Così i rapporti a tempo indeterminato durano mediamente di più nel settore della *PA e dei servizi di pubblica utilità* (769 giorni), nell'*Istruzione* (625 giorni) e nell'*Industria in senso stretto* (622 giorni), mentre raggiungono il minimo nelle *Costruzioni* (392 giorni).

**DOMANDA CONOSCITIVA 4: Quanti dei rapporti di lavoro dipendente attivati tra il 2008 e il 2016 risultano ancora aperti alla fine del periodo? In quali classi di durata ricadono la maggior parte dei rapporti di lavoro conclusi?**

Dei 3,2 milioni di **rapporti di lavoro a tempo determinato** attivati in Emilia-Romagna tra il 2008 ed il 2016 (agricoltura esclusa), quasi il 96% risulta cessato alla fine del 2016 e solo il 4,1% risulta essere ancora aperto. Il 19,7% dei rapporti attivati nell'intero periodo considerato, risulta aver avuto una durata di 1 o 2 giorni, il 19,8% ha una durata compresa tra 3 giorni ed un mese, il 35,7% tra un mese e i sei mesi di vita ed il 16,8% tra 6 mesi ed un anno. I rapporti di lavoro a tempo determinato di durata maggiore ad un anno non raggiungono il 4% del totale. La quota di rapporti di lavoro ancora aperti alla fine del 2016 è logicamente molto più elevata nell'ambito del **tempo indeterminato**. Rispetto ai circa 1,5 milioni di rapporti a tempo indeterminato attivati tra il 2008 ed il 2016 (sono inclusi anche i contratti a tempo determinato e di apprendistato successivamente trasformati a tempo indeterminato), il 40,4% risulta essere ancora attivo a fine 2016. Il 31,3% del totale dei rapporti attivati nel periodo ha avuto una durata inferiore all'anno, l'11,7% una durata ricompresa tra 1 e 2 anni, il 16,5% superiore a 2 anni. Tra i rapporti di **lavoro di apprendistato**, l'81,0% dei 274 mila rapporti attivati nel corso degli ultimi nove anni, si è già chiuso alla fine del 2016. La quota maggiore ha avuto una durata inferiore a 6 mesi (51,2% del totale), mentre i rapporti già chiusi con una durata maggiore di 1 anno sono il 19,6%. Le durate minori si riscontrano tra i **rapporti di somministrazione**, con una quota di contratti ancora attivi alla fine del 2016 pari al 3,5% del totale. Tra i rapporti chiusi, sono le classi di breve durata a prevalere: il 25,1% ha una durata tra 1 e 2 giorni; il 29,9% una durata inferiore al mese e il 31,9% una durata tra 1 e sei mesi.

### **Lavoratori e percorsi di lavoro in Emilia-Romagna nel periodo 2008-2016**

**DOMANDA CONOSCITIVA 1: Quanti sono i lavoratori titolari di uno (o più) contratti di lavoro dipendente o parasubordinato nel 2016? Quale relazione esiste tra lavoratori effettivi e Unità di lavoro attive teoriche (ULA)?**

Quando dal numero di eventi in un arco di tempo si passa a considerare il numero dei lavoratori a cui tali eventi fanno riferimento, è necessario considerare che un medesimo lavoratore può avere più contratti in essere contemporaneamente o in immediata successione. Di conseguenza i **lavoratori titolari di contratto** sono generalmente inferiori al **numero di posizioni contrattuali**. Nel 2016, i lavoratori che sono risultati titolari di una (o più) posizione contrattuale di lavoro dipendente e parasubordinato nel corso dell'anno sono stati oltre 1.504,6 mila, mentre le corrispondenti posizioni contrattuali sono state 2.010,9 mila.

Il rapporto "posizioni contrattuali per lavoratore" varia in modo significativo a seconda della tipologia contrattuale considerata, passando da 1,1 per il tempo indeterminato e l'apprendistato, a 1,2 per il parasubordinato, a 1,5 per il tempo determinato, a 2,2 per la somministrazione.

Dal momento che non tutti i lavoratori titolari di un contratto di lavoro dipendente o parasubordinato lavorano per lo stesso ammontare di tempo, sia in termini di durata che di orario, può essere utile confrontare il **numero di lavoratori effettivi** con una misura standardizzata, rappresentata dalle **ULA teoriche (Unità di lavoro attive)**, calcolate a partire dal numero di giornate di contratto abbinate ai rapporti

di lavoro<sup>1</sup>. Nel 2016, il monte giornate di contratto generate dalle posizioni contrattuali attivate o trasformate o cessate nel corso dell'anno corrisponderebbero a circa 283 mila ULA teoriche. Estendendo l'analisi a tutte le posizioni contrattuali attive nel corso del 2016, presenti nella banca dati, si rilevano circa 1.504,6 mila lavoratori effettivi, a cui corrisponderebbero 1.143 mila ULA.

**DOMANDA CONOSCITIVA 2: Nell'intervallo di osservazione 2008-2016 come è variato il numero di lavoratori attivi nel mercato del lavoro dipendente e parasubordinato dell'Emilia-Romagna?**

L'andamento del **numero dei lavoratori attivi** (dipendenti e parasubordinati), ricalca quanto visto relativamente ai volumi di lavoro complessivi. La forte contrazione del numero di lavoratori dipendenti e parasubordinati osservata nel 2009 come effetto della crisi economica internazionale, si estende, pur con minore intensità, anche al 2010 e si annulla quasi nel 2011. Segue poi un altro biennio negativo nel 2012 e 2013, con un successivo 2014 in cui si ridimensionano le perdite. Infine nel 2015 e 2016 si inverte la dinamica dei lavoratori, che torna in terreno positivo. In termini strettamente numerici, nel 2016 il numero di lavoratori è cresciuto di circa 14,4 mila unità rispetto al 2015, consolidando la ripresa osservata già nel corso del 2015. Rispetto al 2014 il numero di lavoratori è così cresciuto di 29 mila unità circa, riducendo il divario rispetto al livello pre-crisi.

**DOMANDA CONOSCITIVA 3: Quali sono i percorsi lavorativi di provenienza dei lavoratori che nel biennio 2015-2016 sono approdati ad un contratto a tempo indeterminato? Si evidenziano differenze significative rispetto al biennio 2013-2014 (anni pre - Jobs Act e decontribuzione)?**

Dei 345,4 mila lavoratori che nel 2015-2016 hanno avuto accesso ad un contratto a tempo indeterminato (per avviamento ex-novo o trasformazione di un precedente diverso contratto), circa 36,6 mila (l'11%) sono lavoratori al **primo ingresso nel mercato del lavoro dell'Emilia-Romagna**, tipicamente giovani (circa il 44% ha meno di 35 anni), mentre 92,2 mila (il 27%) sono lavoratori con un precedente contratto a tempo determinato o di apprendistato trasformato in tempo indeterminato. La quota preponderante, pari a circa 215,6 mila persone (il 62%), è rappresentata da lavoratori che nel 2015-2016 sono divenuti titolari di nuovi contratti a tempo indeterminato **a seguito della cessazione di un precedente contratto** (di questi il 24%, oltre 50 mila persone, **ha mantenuto lo stesso datore di lavoro**). Le tipologie contrattuali di provenienza sono costituite per il 50% da precedenti contratti a tempo indeterminato, per il 28% da contratti a tempo determinato, per l'8% da contratti di somministrazione, per il 5% da contratti di lavoro parasubordinato, per il 3% da contratti di lavoro intermittente e per il restante 6% da altre tipologie contrattuali (essenzialmente apprendistato e lavoro domestico) e da tirocini. Il dato di sintesi più significativo è che per oltre 162 mila lavoratori (il 47% circa), l'approdo al tempo indeterminato ha significato il **passaggio da una forma contrattuale temporanea ad una permanente**.

Nel periodo 2013-2014, prima dunque dell'entrata in vigore degli interventi governativi in materia di lavoro (*Jobs Act* e decontribuzione fiscale), il collettivo delle persone approdate ad un tempo indeterminato è pari a 277,5 mila lavoratori, oltre 68 mila in meno rispetto al biennio 2015-2016. In altre parole nel biennio 2015-2016 il numero di lavoratori attivati/trasformati a tempo indeterminato è cresciuto del 24% rispetto al 2013-2014. Inoltre dei 277,5 mila lavoratori che nel 2013-2014 hanno avuto accesso ad un contratto a tempo indeterminato (per avviamento ex-novo o trasformazione di un precedente diverso contratto), circa

---

<sup>1</sup> È un'unità di misura del volume di lavoro generato in un anno da un lavoratore equivalente a tempo pieno (titolare di un contratto di lavoro attivo per 365 giornate nell'anno solare, o 366 giornate nel caso di un anno bisestile). È calcolata dividendo il numero di giornate di contratto generate in un anno per 365 giorni (o 366 giorni). Le ULA teoriche si basano sul numero di giornate di contratto, che non corrispondono alle giornate effettivamente lavorate (8 ore), utilizzate invece nella costruzione delle ULA-ISTAT. Per maggiori informazioni si rimanda al primo capitolo su *'Giornate di contratto e durate dei rapporti di lavoro in Emilia-Romagna nel periodo 2008-2016'*.

111 mila (il 40%) sono traghettati da una forma contrattuale temporanea ad una permanente. Nel 2015-2016 sono stati 162 mila (il 47% del totale), con un aumento di oltre il 45% sul 2013-2014.

**DOMANDA CONOSCITIVA 4: I lavoratori dipendenti titolari di contratti avviati nel 2008 (escluso il settore primario), quanti rapporti di lavoro hanno avuto e quanto giornate di contratto hanno complessivamente lavorato al 31 dicembre 2016?**

Il gruppo dei lavoratori che **hanno attivato almeno un rapporto di lavoro dipendente nel corso del 2008**, (escluso il settore primario), è costituito da 486.788 persone. Sia che si ragioni per numero di rapporti attivati, che per quota di giornate lavorate, sempre al 31 dicembre 2016, sono le classi alle due estremità (“1-2 contratti” e “6 o più” da un lato, “fino al 10%” ed “Oltre il 90%” delle giornate di contratto totali dall’altro) ad evidenziare i valori assoluti più elevati; in altre parole la distribuzione delle 486.788 persone tende a polarizzarsi rispetto agli estremi delle due variabili classificatorie considerate. Le classi intermedie sia per quanto riguarda il numero di rapporti per persona sia la quota di giornate lavorate, risultano invece meno popolate. All’interno di ciascuna delle classi considerate si concentrano, come è ovvio, situazioni e storie lavorative anche molto differenti che potranno essere meglio rappresentate attraverso opportune “zoomate” su gruppi di lavoratori con caratteristiche omogenee, osservandoli lungo l’intervallo di tempo considerato.

### **Strategie occupazionali dei datori di Lavoro (PA e imprese private) in Emilia Romagna nel periodo 2008 – 2016**

**DOMANDA CONOSCITIVA 1: la domanda di lavoro in Emilia-Romagna nel 2016. Qual è la distribuzione degli avviamenti e/o delle giornate di contratto attive per datore di lavoro nel 2016? Quali sono le tipologie contrattuali più utilizzate dalla PA e dalle imprese private?**

Analogamente a quanto fatto per le persone fisiche, è possibile riaggregare le comunicazioni obbligatorie attribuendole ad ogni singola azienda, pubblica o privata. **Le aziende (datori di lavoro), con almeno una sede operativa in regione**, che hanno attivato nuovi contratti di lavoro in Emilia-Romagna nel corso del 2016 sono state 73.057 (esclusi i contratti di lavoro domestico che prevedono la famiglia quale datore di lavoro, oltre ai contratti di lavoro attivati nell’ambito del settore primario). L’1% dei datori di lavoro totali concentra il 37,2% degli avviamenti totali. In termini di avviamenti, l’85% dei nuovi contratti attivati nel corso del 2016 sono riconducibili a **datori di lavoro privati**, mentre il restante 15% sono stati attivati dalla **P.A., nelle sue varie declinazioni**. Nella Pubblica Amministrazione, anche per effetto del blocco di assunzioni e dei limiti posti al turnover dei dipendenti del pubblico impiego, la quota *di contratti a termine (lavoro a tempo determinato e lavoro parasubordinato)*, rappresentano l’80,0% degli avviamenti del 2016, a fronte di una quota del 47,9% tra le imprese private. Viceversa, gli avviamenti a *tempo indeterminato* rappresentano l’8,2% degli avviamenti della P.A. ed il 12,9% delle imprese private.

I datori di lavoro ai quali corrisponde nel 2016 una posizione contrattuale di lavoro dipendente attiva, **tale da originare almeno una giornata di lavoro**, sono invece 214.620 (inclusa la Pubblica Amministrazione). Il 38,5% delle giornate di contratto attive si concentrano sull’ 1% dei datori di lavoro più grandi.

**DOMANDA CONOSCITIVA 2: la performance occupazionale dei datori di lavoro privati dell’Emilia Romagna tra il 2008 – 2016. Esistono delle caratteristiche peculiari che contraddistinguono le imprese in crescita occupazionale da quelle in calo?**

In Emilia Romagna si contano circa 331,9 mila imprese che nel periodo 2008-2016 avevano contratti attivi o che avevano attivato/movimentato almeno un contratto di lavoro dipendente o parasubordinato. Di queste, circa **130 mila sono imprese persistenti** (il 39,2% del totale), sempre attive cioè lungo l’intero

periodo considerato. Nell'arco dei nove anni successivi all'inizio della crisi del 2008, nel complesso, le giornate di contratto generate dalle imprese persistenti si sono ridotte del 16,6% (61,6 milioni di giornate di contratto in meno, equivalenti a 168 mila unità di lavoro attive teoriche). Il gruppo delle imprese persistenti può essere analizzato e ulteriormente scomposto in sotto-gruppi sulla base delle dinamiche occupazionali registrate tra il 2008 e il 2016, misurate attraverso la variazione del numero di giornate di contratto derivate dai contratti di lavoro dipendente e parasubordinato attivi nei due anni per ciascuna impresa.

Le imprese con una **dinamica occupazionale positiva** sono in tutto 33.200, pari al 25,5% del totale delle imprese persistenti. In termini di scala dimensionale la gran parte delle imprese, il 64,9%, si colloca nella fascia tra 1 e 9 ULA, ma ad esse corrisponde solo il 16,7% delle giornate di contratto dei rapporti di lavoro attivi nel 2016. Oltre l'80% delle giornate di contratto attive complessive, sono infatti abbinate, in quote simili, alle imprese tra 9 e 49 ULA (il 19,7% delle imprese totali per il 29,0% delle giornate), alle imprese tra 49 e 249 ULA (il 3,8% delle imprese totali per il 28,2% delle giornate) e a quelle superiori a 249 ULA (lo 0,6% delle imprese totali per il 25,6% delle giornate). In chiave settoriale, le imprese in crescita occupazionale si concentrano in misura relativamente maggiore (rispetto a quelle in calo occupazionale), nei settori terziari: il 32,0% rientrano nel *Commercio e turismo* (contro il 27,9% di quelle in calo), il 15,5% nelle *Attività finanziarie, servizi alle imprese e logistica* (contro il 14,1% di quelle in calo), il 14,3% negli *Altri servizi* (contro l'11,4%). Viceversa risultano relativamente meno concentrate nell'*Industria in senso stretto* (il 23,4% contro il 26,8% di quelle in calo) e nelle *Costruzioni* (l'8,8% contro il 13,1%).

Nell'ambito delle imprese in crescita occupazionale si segnalano le 504 imprese (l'1,5% del gruppo), che tra 2008 e 2016 hanno fatto segnare una crescita molto significativa, superiore alle 49 ULA ciascuna, equivalenti ad un delta additivo di oltre 75 mila ULA, il 43,5% dell'incremento totale. Come è logico aspettarsi, sono queste imprese nettamente più grandi delle precedenti, appartenenti soprattutto all'*Industria in senso stretto* (nel 42,3% dei casi contro un valor medio del 23,4%) e alle *Attività finanziarie, servizi alle imprese e logistica* (nel 22,6% dei casi contro una media del 15,5%), mentre risultano nettamente sotto-rappresentati i settori delle *Costruzioni*, del *Commercio e turismo* e degli *Altri servizi*.

Tra queste imprese si registra una sovra-rappresentazione di **lavoratori italiani** rispetto a quelli stranieri (il 44,9% per gli italiani contro il 35,3% per gli stranieri, a fronte di un valor medio del 43,5%) e di **profili High skills** che sembrano confermare la correlazione tra la performance dell'impresa e il livello di qualificazione del capitale umano impiegato. Per quanto riguarda le diverse tipologie contrattuali, si mette in evidenza la concentrazione superiore alla media della Somministrazione (con ogni probabilità spiegabile dal legame tra questa tipologia contrattuale e il settore dell'*Industria in senso stretto*).

Le imprese con una **dinamica occupazionale negativa** sono circa 58,4 mila, il 44,9% del totale. La dimensione media delle imprese di questo gruppo è particolarmente ridotta. Oltre 52 mila di queste, pari all'89,1%, hanno una dimensione inferiore a 9 ULA; queste generano nel 2016 meno di un terzo delle giornate di contratto complessive del gruppo. Viceversa, le imprese più grandi – sono 915 quelle con più di 49 ULA, pari all'1,6% del totale del gruppo delle imprese con una dinamica occupazionale – generano il 42% delle giornate di contratto. I due settori maggiormente rappresentati sono l'*Industria in senso stretto* e il *Commercio e turismo*.

## 1. Giornate di contratto e durate dei rapporti di lavoro in Emilia-Romagna nel periodo 2008-2016

### 1.1 Premessa metodologica

Nei report su *'Le dinamiche del lavoro dipendente in Emilia Romagna'*, i flussi (trimestrali o annuali) di contratti di lavoro dipendente vengono analizzati attraverso l'osservazione della dinamica dei **singoli eventi (avviamenti, trasformazioni e cessazioni)** che interessano i contratti di lavoro nell'arco di un determinato periodo. La combinazione di queste tipologie di eventi consente di calcolare il **saldo delle posizioni di lavoro**<sup>2</sup>, che può essere considerata una *proxy* delle posizioni di lavoro create/perse in un determinato periodo. Così ad esempio, nel corso del 2016 i flussi di avviamenti (795.500) e cessazioni (766.008) di contratti di lavoro dipendente in Emilia-Romagna ha prodotto un saldo delle posizioni di lavoro dipendente pari a 29.492 unità. Esso indica che a fine dicembre (31 dicembre) i contratti di lavoro dipendente in essere in regione risultavano incrementati di 29,5 mila unità circa rispetto al corrispondente momento dell'anno precedente<sup>3</sup>.

Il saldo delle posizioni di lavoro sconta il limite principale di combinare eventi non necessariamente riguardanti posizioni lavorative attivate nello stesso periodo di tempo. Il saldo annuale delle posizioni di lavoro, ad esempio, viene determinato considerando tutti gli avviamenti registrati nell'anno in esame, mentre le cessazioni e le trasformazioni (nel caso in cui si analizzino solo i contratti a tempo indeterminato, determinato o di apprendistato) possono riguardare posizioni contrattuali avviate anche in anni precedenti. Inoltre per gli eventi di uno stesso anno, il calcolo delle posizioni di lavoro non differenzia un avviamento (o una cessazione) avvenuto/a all'inizio dell'anno rispetto ad uno avvenuto/a alla fine dell'anno.

Per poter stimare il volume di lavoro generato da queste posizioni di lavoro è dunque necessario prendere in considerazione la dimensione della 'durata' dei contratti di lavoro. A questo proposito, in assenza di informazioni specifiche sulle ore/giornate lavorate da ciascun lavoratore (utilizzate ad esempio da ISTAT nei conti territoriali per la stima delle unità di lavoro), una *proxy* del volume di lavoro generato dai contratti esistenti può essere calcolata attraverso le **giornate di contratto** che separano l'avviamento di un contratto fino alla sua cessazione<sup>4</sup>. Tale variabile consente di calcolare, in un arco di tempo pre-determinato (ad esempio l'anno solare), il "**volume di lavoro teorico**" generato dal contratto di lavoro, espresso come numero di giornate solari di contratto generate (0,5 giornate per i lavoratori part-time), o anche in termini di **Unità di Lavoro Attive teoriche (ULA teoriche)**, calcolate dividendo il numero di giornate di contratto

---

<sup>2</sup> Il saldo è generalmente ottenuto come differenza tra avviamenti e cessazioni. Questo vale ad esempio per il lavoro dipendente in senso stretto, per la somministrazione, o per il lavoro parasubordinato. Per alcune altre tipologie contrattuali, invece, il calcolo del saldo prende in considerazione anche le trasformazioni. Così ad esempio, il saldo delle posizioni di lavoro a tempo indeterminato è ottenuto sommando agli avviamenti le trasformazioni di altri contratti (contratti a termine e contratti di apprendistato) e sottraendo le cessazioni. Le trasformazioni, che si aggiungono agli avviamenti nel tempo indeterminato, devono invece essere sottratte nel caso del saldo del tempo determinato e di apprendistato.

<sup>3</sup> Per un'analisi più dettagliata dei flussi di lavoro dipendente in Emilia Romagna nel corso del 2016 si rimanda a report: Regione Emilia-Romagna, *Le dinamiche del lavoro dipendente in Emilia Romagna. Anno 2016*, Bologna, luglio 2017.

<sup>4</sup> Le giornate di contratto non equivalgono alle giornate effettivamente lavorate. Le prime sono infatti necessariamente superiori alle seconde, dato che nell'anno solare si contano 365 giornate mentre le giornate di lavoro effettivo sono di molto inferiori (vedi fine settimana, ferie ecc.). Inoltre, il calcolo delle giornate di contratto non tiene conto dei lavoratori che beneficiano di ammortizzatori sociali. Per tale ragione, il volume di lavoro calcolato attraverso le giornate di contratto risulta sovrastimato per i lavoratori che usufruiscono di questi ammortizzatori sociali.

generate in un anno per 365 giorni (366 giorni negli anni bisestili)<sup>5</sup>. In questo senso tale variabile può rappresentare una misura realistica del lavoro (giornate di contratto) attivato dall'insieme dei datori di lavoro di un territorio nel corso di un determinato periodo, soprattutto per quelle tipologie contrattuali per le quali l'inizio e la fine del rapporto di lavoro corrispondono al 'periodo effettivamente lavorato'. Questo accade, ad esempio, per il cosiddetto lavoro dipendente in senso stretto che include il tempo determinato, il tempo indeterminato, l'apprendistato e la somministrazione. Per altre tipologie di contratto, come ad esempio il lavoro parasubordinato, questa variabile può soffrire di un maggiore margine di approssimazione: sarebbe equivalente alla stima del volume di lavoro dipendente nel caso di contratti che prevedono sostanzialmente un impegno a tempo pieno del lavoratore, mentre risulterebbe sovrastimata nei casi in cui ad un contratto di durata teorica annuale corrisponde un numero di giornate di lavoro di gran lunga inferiore. Nelle analisi che seguono è stata fatta la scelta di includere anche i contratti di lavoro parasubordinato, per riuscire a descrivere meglio quanto si evince anche dalla sola analisi delle dinamiche dei singoli eventi e dei saldi delle posizioni di lavoro a seguito delle recenti modifiche che hanno interessato il mercato del lavoro italiano<sup>6</sup>. Dal totale dell'economia regionale, viene escluso interamente il settore agricolo e della pesca, per le peculiari caratteristiche contrattuali che lo contraddistinguono.

A partire dalle posizioni contrattuali attive nel corso di un determinato periodo (es. un anno) è perciò possibile stimare il volume di lavoro generato da esse, espresso in giornate di contratto o in Unità di Lavoro teoriche. Questa misura, in valore assoluto, risulta però essere incompleta, in quanto il SILER non permette di monitorare (per ora) tutti gli occupati con elevata anzianità, il cui rapporto di lavoro non sia stato interessato da alcun movimento recente (a partire dal 2008) nel mercato del lavoro<sup>7</sup>. Si tratta in buona sostanza di coloro che risultano titolari di contratti a tempo indeterminato attivati prima del 2008 e ancora aperti in corrispondenza della data più recente di osservazione. Viceversa, a partire dal 2008 (anno di introduzione dell'invio telematico delle Comunicazioni Obbligatorie da parte dei datori di lavoro), il *Sistema informativo sul lavoro dell'Emilia-Romagna* intercetta tutti i nuovi contratti (di lavoro dipendente e parasubordinato) attivati, trasformati e cessati da parte di datori di lavoro con sede operativa in regione. Pertanto, a differenza del volume di lavoro complessivo (generato cioè da tutti i contratti attivi del SILER), per quanto riguarda la componente dei contratti che hanno subito una qualche movimentazione (avviamento, trasformazione o cessazione) nel corso del periodo considerato, la misura del volume di lavoro teorico può considerarsi attendibile anche in termini assoluti.

Come si evince dalla figura seguente, le singole tipologie contrattuali assumono pesi diversi a seconda di quale variabile venga presa in considerazione. Così ad esempio, il peso del tempo indeterminato cresce

<sup>5</sup> Per maggiori dettagli si rimanda alla voce di glossario. Le ULA teoriche, calcolate a partire dai dati SILER, sono ottenute dividendo il numero di giornate di contratto generate in un anno per 365 giorni (o 366 giorni per gli anni bisestili). Le ULA teoriche non devono essere confuse con le ULA utilizzate da ISTAT per stimare la quantità di lavoro effettivamente prestato nell'anno da un occupato a tempo pieno, oppure quella equivalente prestata da lavoratori a tempo parziale o da lavoratori che svolgono un doppio lavoro. Le ULA teoriche si basano sul numero di giornate di contratto, che non corrispondono alle giornate effettivamente lavorate (8 ore), utilizzate invece nella costruzione delle ULA-ISTAT.

<sup>6</sup> Come descritto in Regione Emilia-Romagna, ERVET Spa, *Le dinamiche del lavoro dipendente, parasubordinato e accessorio in Emilia Romagna - Anno 2015* (maggio 2016), nel 2015 al boom degli avviamenti a tempo indeterminato è corrisposta una contrazione dei flussi dei tempi determinati e, in misura maggiore, dei contratti di lavoro parasubordinato. Su quest'ultima tipologia contrattuale hanno pesato il *Dlgs 81/2015*, entrato in vigore il 25 giugno 2015, che ha sancito la sostanziale abolizione del lavoro parasubordinato, fatta eccezione per alcune limitate fattispecie. La dinamica estremamente positiva dei contratti a tempi indeterminati, favorita dalla combinazione di incentivi economici (decontribuzione previdenziale) e modifiche normative (Jobs Act), è il risultato di un doppio fenomeno: da una parte la sostituzione di lavoratori già attivi nel mercato del lavoro regionale (principalmente con contratti a tempo determinato, di apprendistato, o parasubordinato), dall'altra l'ingresso di nuovi lavoratori.

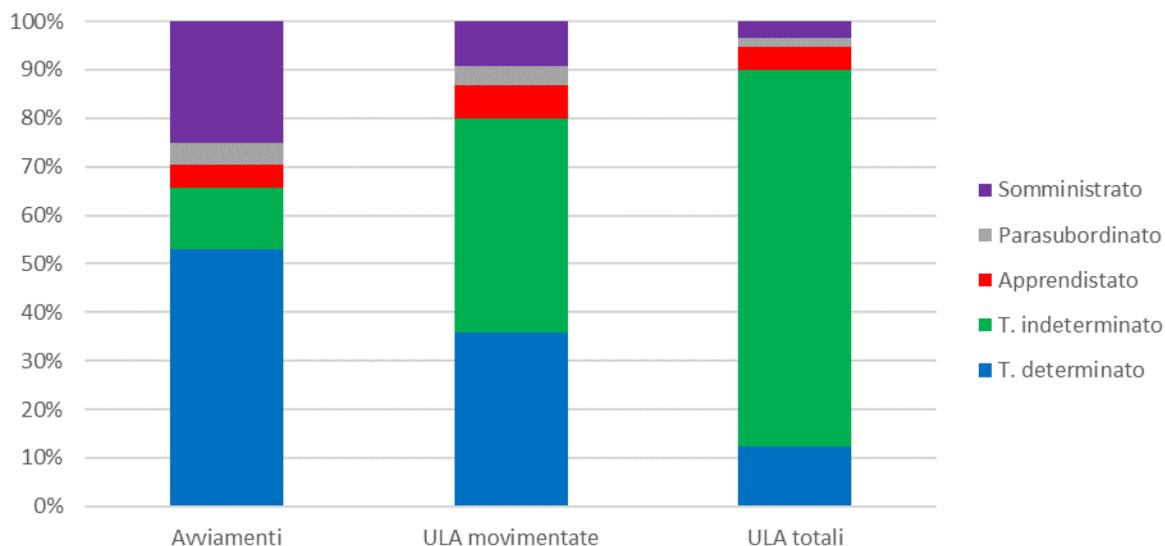
<sup>7</sup> Per ulteriori chiarimenti si rimanda all'*Appendice metodologica*.

progressivamente, passando dall'analisi dei flussi di avviamenti, alle ULA teoriche movimentate e alle ULA teoriche totali. Un effetto opposto caratterizza, invece, il tempo determinato, che ha un peso maggiore in termini di flussi rispetto a quanto si rilevi considerando le giornate di contratto (sia sulla componente di ULA teoriche movimentate, che su quella totale). In altre parole il fatto di ragionare in termini di flusso piuttosto che di stock modifica radicalmente gli ordini di grandezza delle variabili in gioco: quanto più ci si approssima allo stock tanto più è il tempo indeterminato ad assumere rilevanza, con una quota attorno all'80% delle ULA totali (peraltro sottostimata per quanto sopra specificato).

Grazie alle modalità di popolamento ed aggiornamento della banca dati – per cui, a seguito dell'arrivo di una nuova comunicazione (sia di avviamento, che di trasformazione, proroga o cessazione) si procede all'aggiornamento delle informazioni storizzate considerate nel loro complesso – il volume di lavoro teorico di tutti i contratti attivi assume significato e utilità se analizzato in termini dinamici.

Ciò consente di misurare la **variazione annuale del volume di lavoro (giornate di contratto) generato dai rapporti di lavoro attivi** e capire se **le dinamiche annuali successive al 2008 hanno permesso il recupero del volume di lavoro perso in regione a causa della crisi economica**.

**FIGURA 1 – RIPARTIZIONE % DELLE TIPOLOGIE CONTRATTUALI DI LAVORO (DIPENDENTE + PARASUBORDINATO) PER VARIABILE PER IL TOTALE DELL'ECONOMIA (CON ESCLUSIONE DELL'AGRICOLTURA) – DATI 2016**



La durata dei contratti di lavoro può essere studiata anche sulla base della effettiva vita residua del rapporto di lavoro (dall'avviamento o trasformazione fino ad un evento di cessazione), non imponendo cioè – come fatto per il calcolo del volume annuale di lavoro teorico – una data di fine teorica al 31 dicembre dell'anno. Attraverso questa dimensione viene posta attenzione alla durata della relazione esistente fra il lavoratore e l'impresa, a prescindere dagli eventuali cambiamenti che dovessero verificarsi nelle sue caratteristiche contrattuali o di orario. Nel caso in cui vi sia una trasformazione di contratto o di orario, la durata considerata è quella che intercorre dal primo momento in cui il lavoratore ha iniziato un rapporto con una determinata azienda, fino al momento in cui questo rapporto cessa. In tutti i casi di trasformazione di contratto viene presa in considerazione l'ultima tipologia contrattuale esistente. Così, ad esempio, nel caso in cui un rapporto di lavoro iniziato come *determinato* si trasformi nel corso del tempo in *contratto a tempo indeterminato*, la sua durata viene misurata interamente nell'ambito di quest'ultima tipologia. Lo stesso accade per tutti i *rapporti di apprendistato* che, conclusa positivamente la fase formativa, assumono le caratteristiche piene dei contratti a *tempo indeterminato*. Ciò comporta, per le analisi che seguono, una sovra-rappresentazione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato, a discapito di quelli a tempo determinato e di apprendistato che hanno subito una successiva trasformazione.

Anche con questa approssimazione, la **durata dei rapporti di lavoro** consente di confrontare le tipologie contrattuali sulla base della durata media osservata nel periodo 2008-2016, oppure sulla base del tasso di sopravvivenza alla fine del periodo.

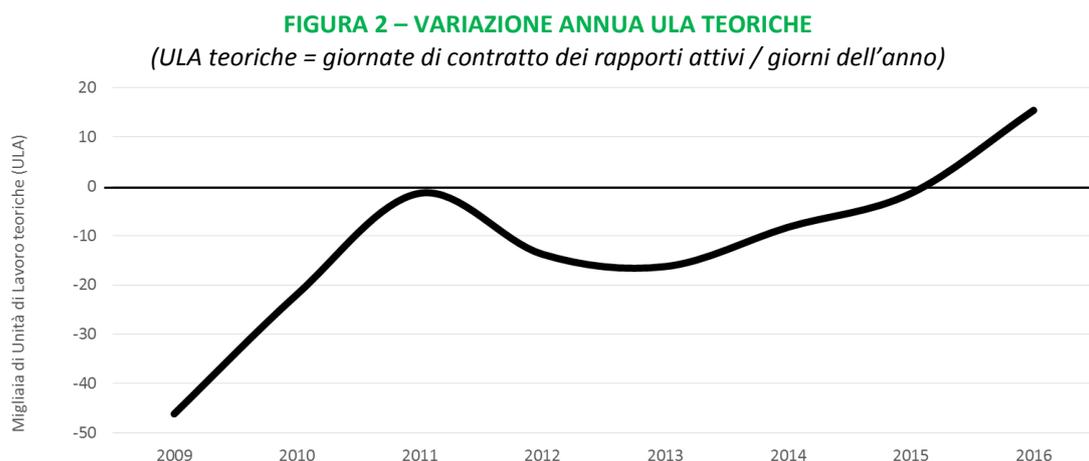
## 1.2 Giornate di contratto e durate dei rapporti di lavoro

### 1.2.1 Giornate di contratto e volumi di lavoro

#### DOMANDA CONOSCITIVA 1: Come varia annualmente il volume di lavoro, espresso in giornate di contratto, generato dai rapporti di lavoro attivi in Emilia Romagna?

La **variazione annuale tra stock di volumi di lavoro teorici** può indicare, con buona approssimazione, se da un anno ad un altro il sistema produttivo regionale stia generando più o meno lavoro (dipendente e parasubordinato). Il grafico seguente mostra la dinamica della variazione annua del volume di lavoro generato (espresso in ULA teoriche) dal totale dell'economia regionale (esclusa l'agricoltura) nel periodo 2008-2016.

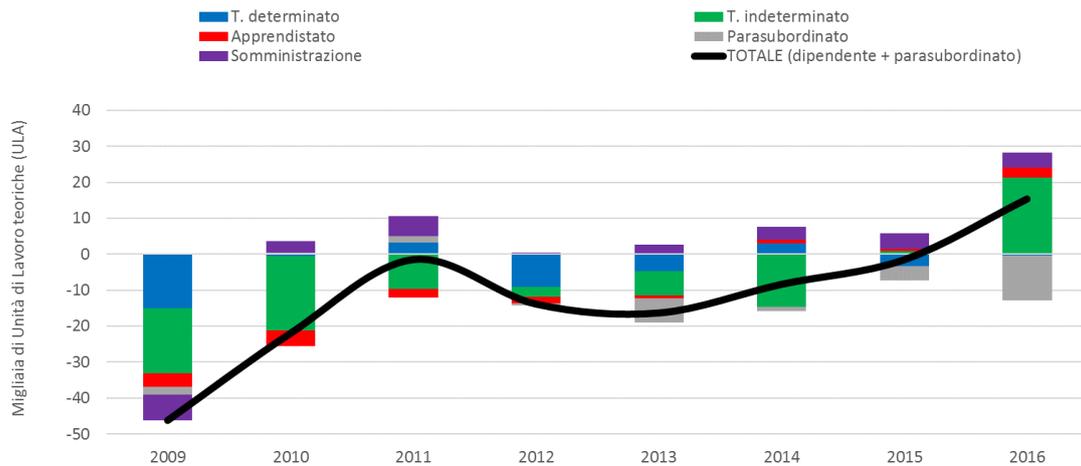
Dopo la caduta osservata nel 2009 (-46,1 mila ULA teoriche), anche il 2010 vede una contrazione significativa delle ULA teoriche (di lavoro dipendente e parasubordinato) impiegate dal mercato regionale. Una seconda forte contrazione si è osservata nel 2012 (-13,8 mila ULA teoriche) e nel 2013 (16,3 mila ULA teoriche). L'inversione di tendenza si rileva nel 2016, con una variazione finalmente positiva delle giornate di contratto complessive e delle relative ULA teoriche (+15,4 mila ULA teoriche). Anche nell'ambito del mercato del lavoro la crisi internazionale ha determinato dunque una *double dip recession*, similmente a quanto osservato con riferimento all'andamento del PIL regionale.



Oltre che dal ciclo economico, la **dinamica del volume di lavoro (teorico) generato annualmente dal sistema produttivo può dipendere fortemente da cambiamenti di tipo normativo**. Osservando, infatti, la variazione annua delle ULA per tipologia contrattuale, è evidente come il boom dei contratti a tempo indeterminato nel 2016 – che hanno trainato la crescita complessiva del volume di lavoro – abbiano in parte rappresentato nuovo lavoro, non esistente prima - nel biennio 2015-2016 a livello regionale, inclusa l'agricoltura, sono state create infatti ben 72.853 posizioni di lavoro a tempo indeterminato<sup>8</sup> -, e, per la restante parte, abbiano sostituito il lavoro precedentemente generato da altre tipologie contrattuali, in particolare da contratti a tempo determinato e di lavoro parasubordinato, che evidenziano infatti una contrazione dei volumi di lavoro nel 2015 e 2016.

<sup>8</sup> Per maggiori dettagli si rimanda al report: Regione Emilia-Romagna, *Le dinamiche del lavoro dipendente in Emilia Romagna. Anno 2016*, Bologna, luglio 2017.

**FIGURA 3 – VARIAZIONE ANNUA ULA E CONTRIBUTO ALLA VARIAZIONE PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE**  
(ULA teoriche = giornate di contratto dei rapporti attivi / giorni dell'anno)



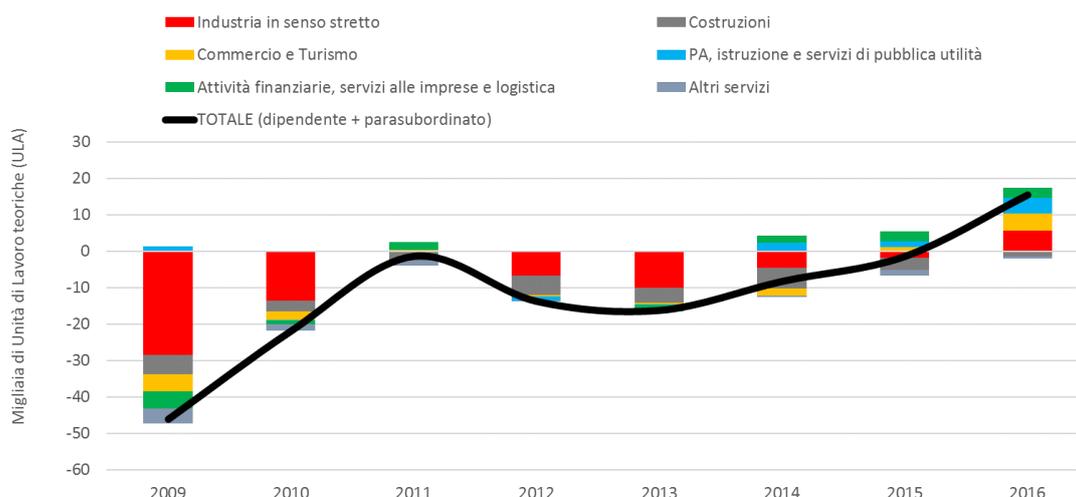
Le giornate di contratto/ULA teoriche, rappresentando grandezze per le quali vale la proprietà additiva<sup>9</sup>, possono essere scomposte anche per settore di attività economica o caratteristiche del lavoratore (come il livello di *skill*, il genere e la nazionalità).

Il grafico seguente rappresenta il **contributo fornito da ciascun settore alla dinamica del volume di lavoro (teorico) generato annualmente dal sistema produttivo regionale**. Come già precisato precedentemente, l'analisi non include il *settore agricolo e della pesca*, per il quale la variabile 'giornata di contratto' rischia di creare eccessive distorsioni, per le peculiarità contrattuali che lo caratterizzano.

Sia negli anni di contrazione (come nei bienni 2009-2010 e 2012-2013) che in quelli di ripresa (come nel 2016) l'*Industria in senso stretto* conferma il proprio peso determinante nella caratterizzazione del trend complessivo del lavoro generato in regione. Nel 2016 le giornate di contratto generate dall'*Industria in senso stretto* rappresentano quasi il 34% del totale dell'economia (agricoltura esclusa). Sempre nel 2016, la crescita del volume di lavoro dipendente e parasubordinato rispetto all'anno precedente è stata trainata, oltre che dall'*Industria in senso stretto*, anche dal *Commercio e Turismo*, dal settore dell'*Istruzione, della PA e servizi di pubblica utilità*, e dal *Credito, assicurazioni, servizi alle imprese e logistica*. Le *Costruzioni*, invece, anche nel 2016 continuano a fornire un contributo negativo alla dinamica complessiva (anche se più contenuto rispetto agli anni precedenti).

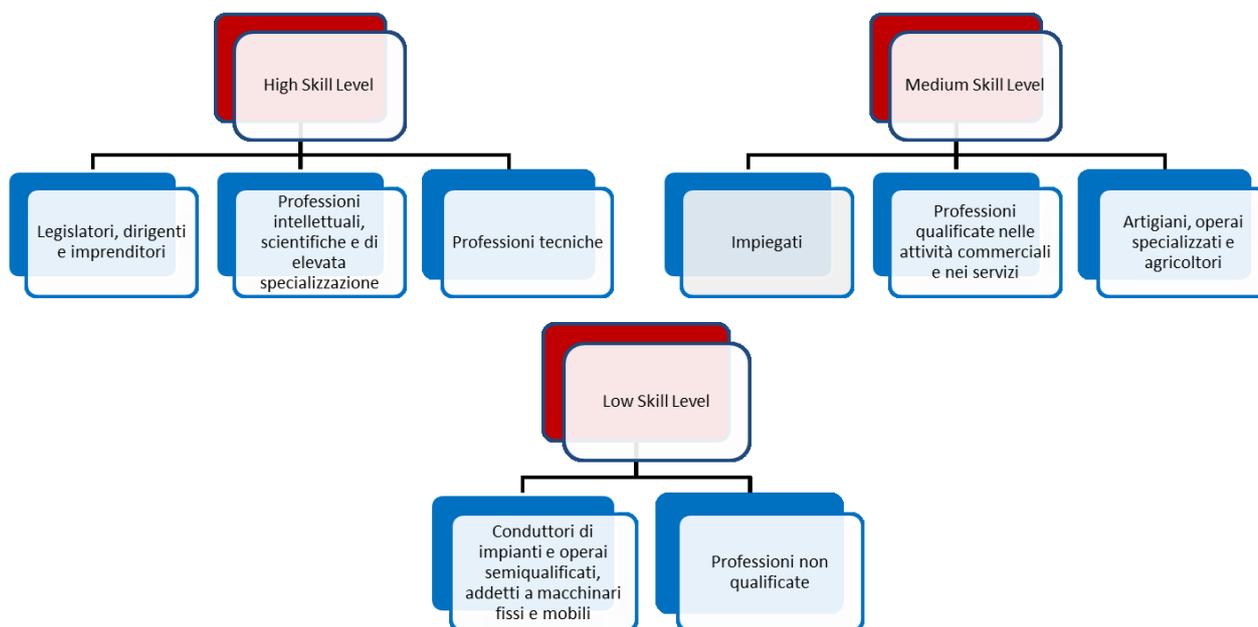
<sup>9</sup> Per approfondimenti si rimanda all'*Appendice metodologica*.

**FIGURA 4 – VARIAZIONE ANNUA ULA E CONTRIBUTO ALLA VARIAZIONE PER SETTORE ECONOMICO**  
(ULA teoriche = giornate di contratto dei rapporti attivi / giorni dell'anno)



A partire dalla tipologia di professione collegata al contratto di lavoro è possibile analizzare quale sia il **livello di competenze** maggiormente richiesto dal mercato. La tassonomia utilizzata è quella sviluppata da ISTAT nel 2011, derivata a sua volta dall'*International Standard Classification of Occupation*. Essa si fonda sul criterio di competenza (skill), definito operativamente considerando la natura del lavoro che caratterizza la professione, il livello di istruzione formale (come descritto dalla classificazione internazionale Isced97) e l'ammontare della formazione o di esperienza richieste per eseguire in modo adeguato i compiti previsti<sup>10</sup>. A partire da questo criterio, nel grafico che segue viene rappresentata la dinamica annuale delle giornate di contratto di rapporti di lavoro attivi ed il contributo fornito dai livelli *low*, *medium* e *high*.

**FIGURA 5 – RICLASSIFICAZIONE DELLE TIPOLOGIE CONTRATTUALI PER LIVELLI DI SKILL**

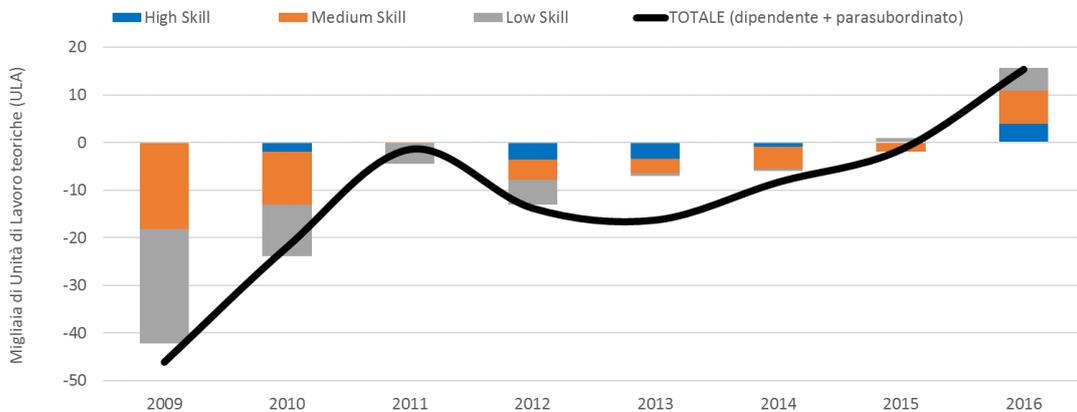


La quota in termini di ULA teoriche con *high skill* rappresentano nel 2016 circa il 27,8% del totale (erano pari al 26,2% nel 2008). Le ULA con *medium skill* sono, invece, pari al 45,6% (erano il 45,1% nel 2008), mentre il restante 26,3% sono le ULA con *low skill* (erano il 27,5% nel 2008).

<sup>10</sup> Per maggiori dettagli si rimanda a International Labour Office (2012), *International Standard Classification of Occupation: ISCO-88*, Geneva; ISTAT (2013), *La classificazione delle professioni*, Roma.

Nel 2016, alla crescita complessiva delle ULA teoriche rispetto all'anno precedente, hanno contribuito positivamente tutte e tre i livelli di competenza.

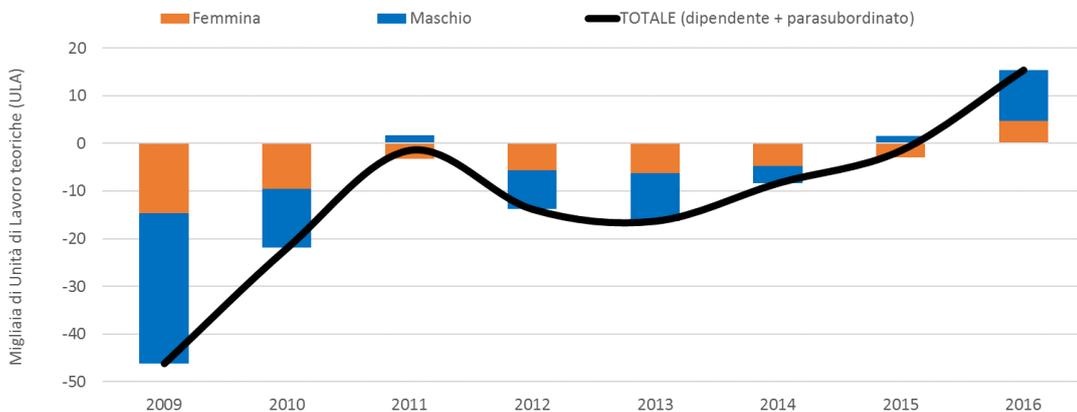
**FIGURA 6 – VARIAZIONE ANNUA ULA E CONTRIBUTO ALLA VARIAZIONE PER SKILL DEL LAVORATORE**  
(ULA teoriche = giornate di contratto dei rapporti attivi / giorni dell'anno)



Infine i due grafici seguenti rappresentano invece il contributo alla variazione del volume di lavoro annuale da parte dei lavoratori maschi/femmine e italiani/stranieri.

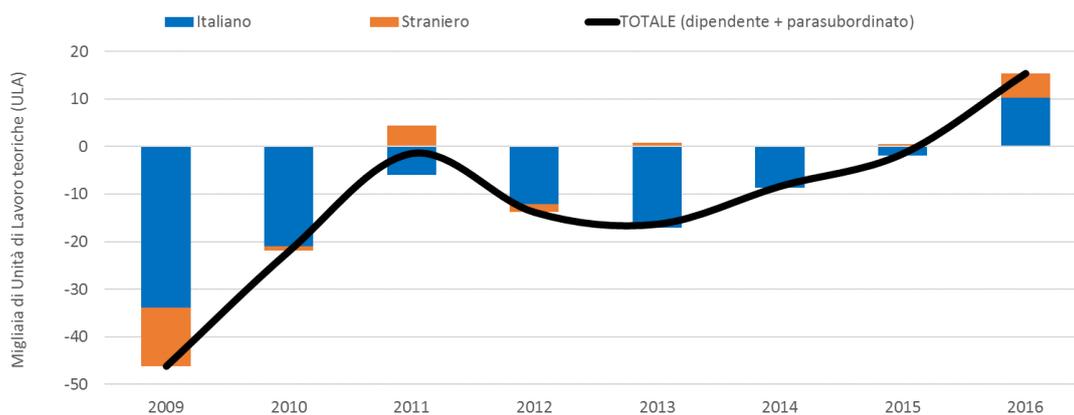
Il **breakdown per genere** conferma il ruolo preponderante svolto dalla componente maschile che – sia negli anni di contrazione che in quelli di crescita – assorbe la quota maggioritaria della variazione del volume di lavoro generato dalle posizioni contrattuali attive in Emilia-Romagna. Nell'arco del periodo preso in considerazione, la variazione delle ULA si caratterizza per un segno concorde tra i sessi dei lavoratori, con l'eccezione del 2011 e del 2015, quando ad una crescita (limitata) delle ULA maschili è corrisposta una contrazione (anch'essa limitata) di quelle femminili.

**FIGURA 7 – VARIAZIONE ANNUA ULA E CONTRIBUTO ALLA VARIAZIONE PER GENERE DEL LAVORATORE**  
(ULA teoriche = giornate di contratto dei rapporti attivi / giorni dell'anno)



Il **confronto per cittadinanza** conferma il peso preponderante della componente di lavoratori italiani lungo il periodo considerato. Nel 2011 e dal 2013 al 2015 le ULA straniere contribuiscono positivamente alla variazione del volume di lavoro generato in regione, con una dinamica in contro tendenza rispetto alla componente italiana. Nel 2016, alla crescita complessiva del volume di giornate di contratto hanno contribuito positivamente entrambe le due componenti.

**FIGURA 8 – VARIAZIONE ANNUA ULA E CONTRIBUTO ALLA VARIAZIONE PER CITTADINANZA DEL LAVORATORE**  
(ULA teoriche = giornate di contratto dei rapporti attivi / giorni dell'anno)



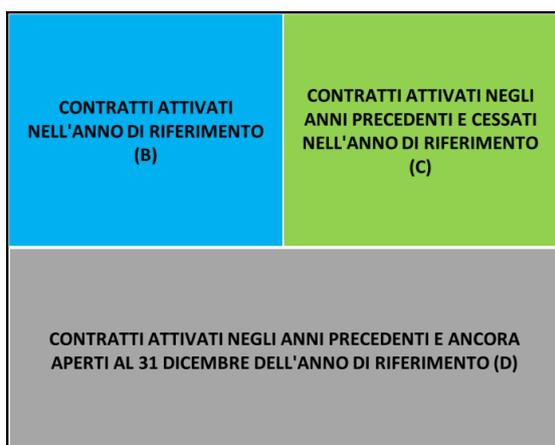
**Il contributo della ULA movimentate alla variazione del volume di lavoro generato dai rapporti di lavoro attivi in Emilia-Romagna**

Le giornate di contratto dei rapporti di lavoro attivi in un dato momento (A), come le relative ULA teoriche, possono essere scomposte in tre tipologie:

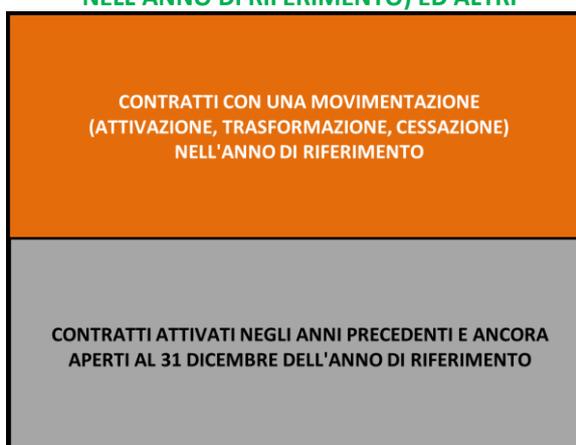
- Giornate di contratto/ULA con contratti attivati nell'anno di riferimento (B);
- Giornate di contratto/ULA con contratti attivati negli anni precedenti e cessati nell'anno di riferimento (C);
- Giornate di contratto/ULA con contratti attivati negli anni precedenti e ancora aperti al 31 dicembre dell'anno di riferimento (D).

A partire dalle due componenti B e C è possibile ricostruire il volume di lavoro generato dalla quota di contratti che hanno avuto nel corso dell'anno di riferimento una qualche movimentazione (avviamento, trasformazione o cessazione).

**FIGURA 9 – COMPOSIZIONE DELLO STOCK DEI CONTRATTI ATTIVI**  
(A = B+C+D)



**FIGURA 10 – COMPONENTI DELLE POSIZIONI CONTRATTUALI ATTIVE NELLE COMPONENTI STOCK FLUSSO (CONTRATTI CON UNA MOVIMENTAZIONE NELL'ANNO DI RIFERIMENTO) ED ALTRI**



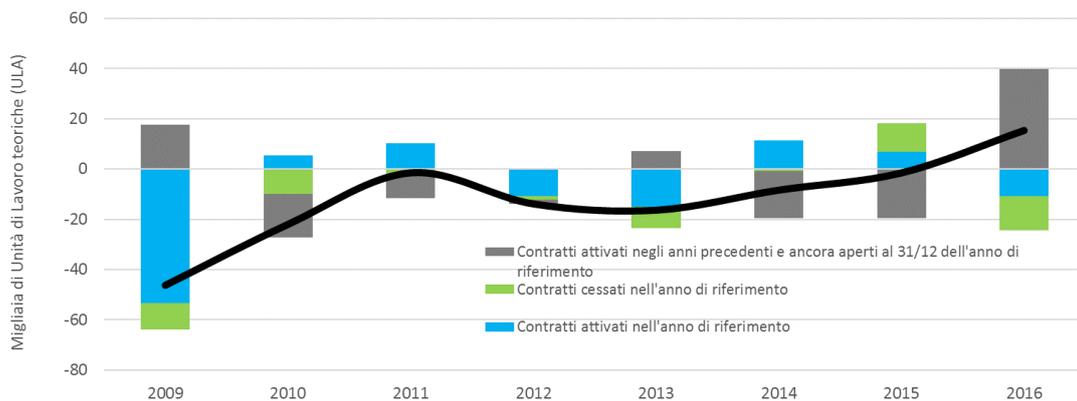
I due grafici seguenti rappresentano la variazione annuale delle ULA dipendenti e parasubordinate in Emilia-Romagna, scomposta nelle componenti appena descritte.

Il **contributo fornito dalle ULA movimentate** (quelle interessate da contratti di lavoro avviati, o trasformati, o cessati nel corso dell'anno di osservazione) alla variazione delle ULA complessive è rappresentato dalla parte arancione degli istogrammi.

La contrazione del 2009 è determinata totalmente da questa componente, come risulta plausibile in risposta ad uno shock esogeno quale è stata la repentina propagazione della crisi economica su scala globale, come pure nel biennio 2012-2013. L'estemporanea ripresa del 2011 e quella dell'ultimo biennio 2014-2015, invece, vedono un contributo positivo della quota di contratti movimentati nell'anno. Nel 2016, al rallentamento dei flussi di CO, a seguito del boom dei flussi rilevato nel 2015, è corrisposta anche nuova contrazione della componente con movimentazioni, ed un aumento della componente di ULA con contratti attivati negli anni precedenti e ancora aperti alla fine dell'anno.

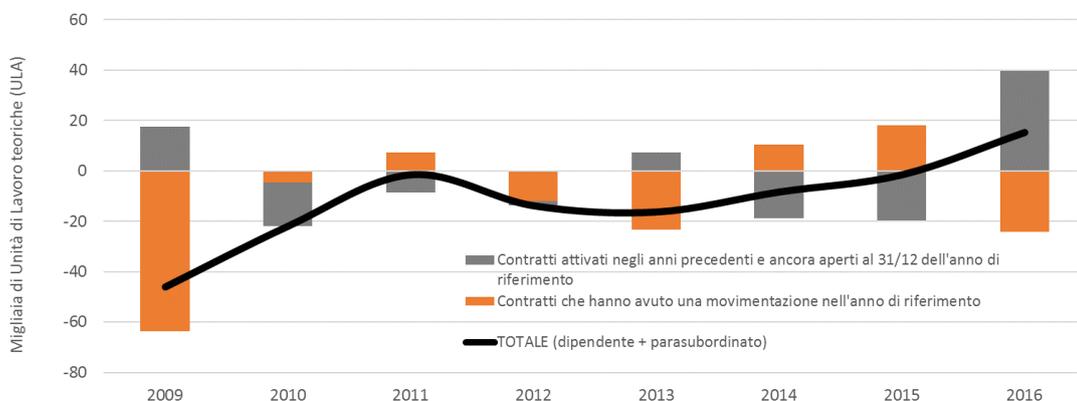
**FIGURA 11 – VARIAZIONE ANNUA ULA PER COMPONENTE**

(ULA teoriche = giornate di contratto dei rapporti attivi / giorni dell'anno)



**FIGURA 12 – VARIAZIONE ANNUA ULA PER COMPONENTE**

(ULA teoriche = giornate di contratto dei rapporti attivi / giorni dell'anno)



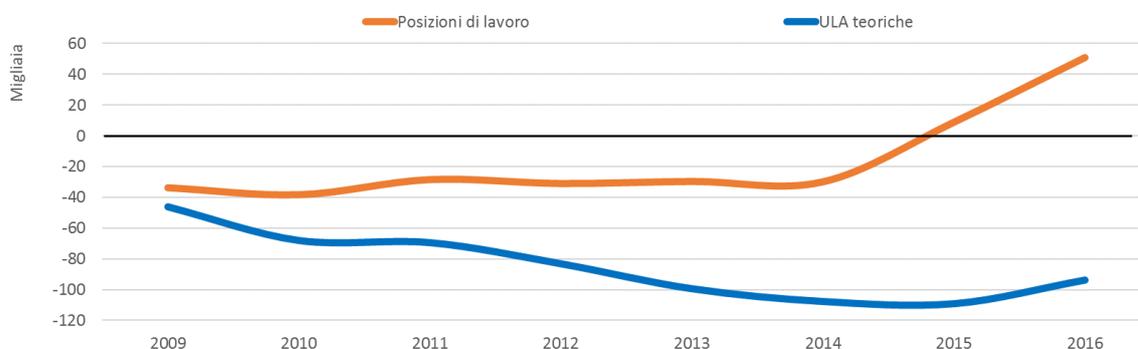
**DOMANDA CONOSCITIVA 2: Nel 2016 è stato recuperato il volume di lavoro perso a causa della crisi economica? Che contributo hanno fornito le singole tipologie contrattuali? Come si è modificata la distribuzione settoriale?**

A partire dal 2008 ed in misura massiccia nel 2009, la crisi economica internazionale ha significativamente impattato sul tessuto socio-economico dell'Emilia-Romagna. Assumendo dunque il 2008 come anno base (2008=0), è possibile cumulare le variazioni annuali delle ULA teoriche, così da ottenere una quantificazione del progressivo recupero del volume di lavoro perso negli anni della crisi. Il medesimo approccio può essere applicato relativamente alle posizioni di lavoro dipendente e parasubordinato presenti nel mercato del lavoro regionale, mediante il calcolo del relativo saldo annuale (al 31 dicembre) cumulato. Si ottiene così un interessante raffronto tra i volumi di lavoro (in termini di ULA) e le posizioni contrattuali dalle quali quei volumi scaturiscono, in una prospettiva sequenziale e cumulativa, lunga otto anni (2008-2016).

Nel 2016, mentre la dinamica tracciata dalle posizioni di lavoro (saldi) è tornata in terreno positivo (>0), in termini di ULA (e quindi di volume di lavoro) il valore risulta essere ancora al di sotto del livello del 2008. Un risultato del genere non deve sorprendere se si considera il netto incremento dei flussi di avviamenti registrato nel mercato del lavoro regionale nel biennio 2015-2016 in conseguenza degli interventi normativi voluti dal governo nazionale. I nuovi contratti attivati non hanno avuto cioè il tempo per dispiegare in toto i loro effetti in termini di corrispondente volume di lavoro generato, cosa che ha iniziato ad accadere nel corso del 2016, con una inversione di segno della curva. La medesima dinamica, sebbene con differenti intensità di valori assoluti, viene confermata dalle statistiche ufficiali ISTAT, come nel caso della rilevazione sulle forze di lavoro e i conti territoriali.

**FIGURA 13 – DINAMICA DELLE ULA E DELLE POSIZIONI DI LAVORO (2008-2016)**

*Variazione cumulata annua delle ULA dipendenti e parasubordinate e saldo annuale cumulato delle posizioni di lavoro dipendente e parasubordinato, con l'esclusione dell'agricoltura (2008=0)*



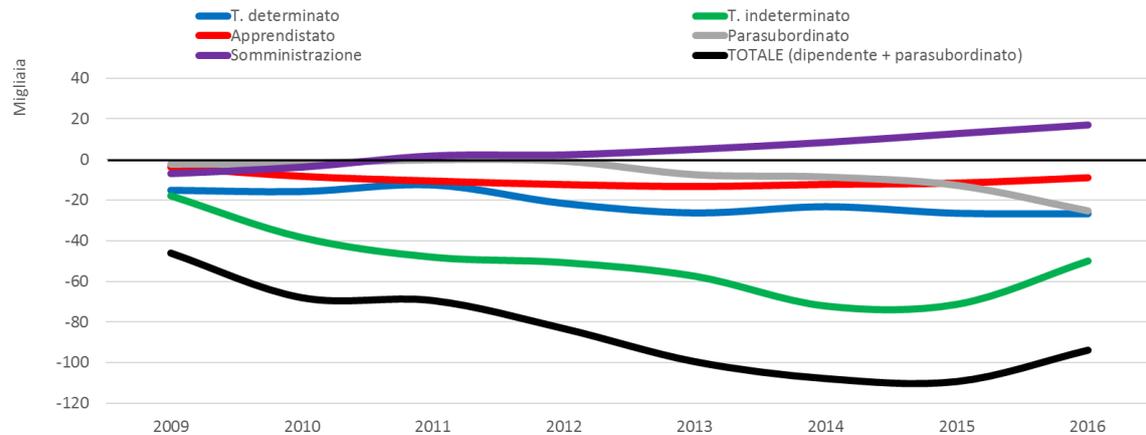
Se in termini di contratti nel 2016 il mercato del lavoro regionale ha recuperato rispetto all'inizio della crisi, in termini di volume di lavoro complessivo (giornate di contratto) si è ancora ad un livello inferiore a quello del 2008, per un totale di circa 94mila unità di lavoro dipendente e parasubordinato attive.

Tra le varie tipologie contrattuali analizzate, solo la somministrazione fa segnare un livello di ULA teoriche superiore al livello pre-crisi (+17,1 mila ULA teoriche).

Il parziale recupero nell'ultimo anno del volume di lavoro perso negli anni della crisi è stato possibile anche grazie alla dinamica positiva delle ULA a tempo indeterminato (il cui bilancio rispetto al 2008 è passato dalle -72 mila ULA teoriche del 2014 alle -50,1 mila del 2016). Questo effetto è direttamente riconducibile alle nuove normative in materia di mercato del lavoro introdotte dal governo nazionale nel 2015, che incentivando presso il datore di lavoro l'adozione del tempo indeterminato hanno certamente generato effetti di sostituzione nei confronti delle altre tipologie contrattuali, quali il tempo determinato (-26,7 mila ULA teoriche rispetto al 2008) ed il lavoro parasubordinato (-25,2 mila). Infine l'apprendistato evidenzia una contrazione pari a circa 9 mila ULA teoriche.

**FIGURA 14 – DINAMICA DELLE ULA PER TIPOLOGIE CONTRATTUALI (2008-2016)**

Variazione cumulata annua delle ULA dipendenti e parasubordinate per tipologia contrattuale (2008=0)



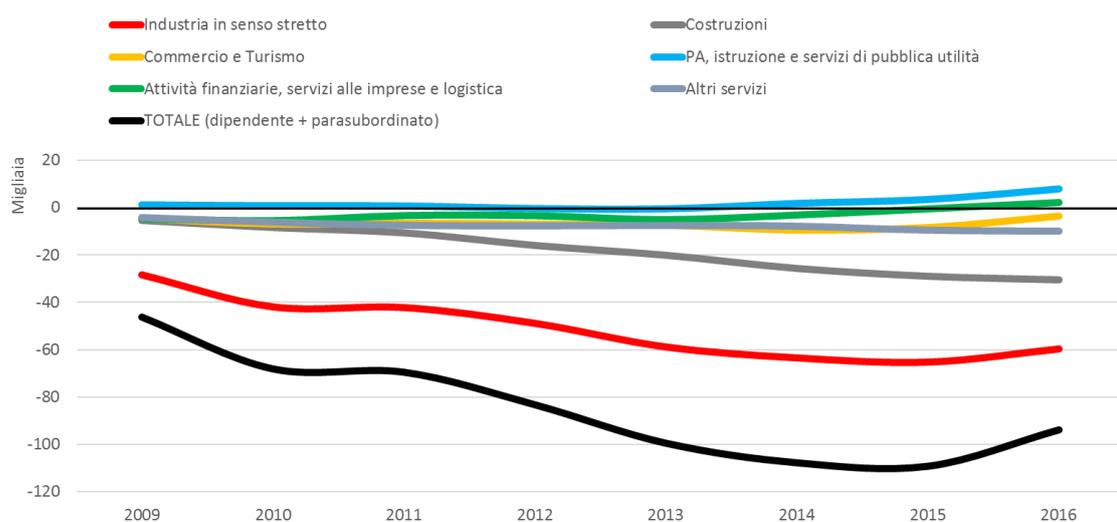
La variazione cumulata annua delle ULA di lavoro dipendente e parasubordinato può essere scomposta per settore di attività economica, evidenziando andamenti settoriali diversificati.

In termini assoluti (ovvero in migliaia di ULA dipendente e parasubordinato), *l'Industria in senso stretto* mette in luce le perdite maggiori rispetto al 2008, essendo anche il settore più consistente (con una quota del 34% circa in termini di giornate di contratto di tutti i rapporti di lavoro attivi nel 2016). L'andamento nell'intervallo di tempo considerato ricalca quello dell'intero sistema economico, con una inversione di tendenza nel 2016, anno in cui sono ancora quasi 60mila le ULA teoriche in meno rispetto al 2008.

Segno negativo anche per quanto riguarda le *Costruzioni* (-30,5 mila ULA rispetto al 2008) e per alcuni settori del terziario, come il *Commercio e Turismo* (con -3,7 mila ULA rispetto al 2008, ma erano ben 8,4 mila in meno solo un anno prima) e gli *altri servizi*. Diversamente, sia il settore della *PA, istruzione e servizi di pubblica utilità* che quello delle *Attività finanziarie, servizi alle imprese e logistica* hanno recuperato e superato il livello pre-crisi, rispettivamente di 7,8 mila e di 2,2 mila ULA teoriche.

**FIGURA 15 – DINAMICA DELLE ULA PER SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA (2008-2016)**

Variazione cumulata annua delle ULA dipendenti e parasubordinate per settore (2008=0)



## 1.2.2 Le durate dei rapporti di lavoro dipendente

### DOMANDA CONOSCITIVA 3: Quali sono le durate medie dei rapporti di lavoro dipendente attivati e conclusi nel periodo 2008-2016?

Come illustrato in premessa, la durata - calcolata come differenza tra la data di cessazione e quella di avviamento del rapporto - fornisce una informazione utile e realistica sulla vita del rapporto di lavoro soprattutto per il lavoro dipendente in senso stretto.

Prendendo in considerazione tutti i rapporti di lavoro dipendente (parasubordinato escluso quindi) attivati in Emilia-Romagna, con l'esclusione dell'agricoltura, tra il 2008 e 2016 (e conclusi entro il 31 dicembre 2016), le **durate medie** maggiori si rilevano tra i *contratti a tempo indeterminato*<sup>11</sup> (561 giorni) e l'*apprendistato* (282 giorni). Seguono i *contratti a tempo determinato* (112 giorni) e la *somministrazione* (68 giorni).

**FIGURA 16 – DURATA MEDIA (IN GIORNATE DI CONTRATTO) DEI RAPPORTI DI LAVORO ATTIVATI DAL 2008 IN POI E CONCLUSI ENTRO LA FINE DEL 2016**



A livello settoriale, si possono osservare

alcune peculiarità. Ad esempio, tra i *rapporti a tempo determinato* conclusi, le durate medie maggiori si ritrovano nel settore dell'*Industria in senso stretto* (162 giorni) e nelle *Attività finanziarie, servizi alle imprese e logistica* (142 giorni), mentre le più basse sono nell'*Istruzione* e nel settore della *Comunicazione, cultura e tempo libero* (80 giorni). I *rapporti a tempo indeterminato* durano mediamente di più nel settore della *PA e dei servizi di pubblica utilità* (769 giorni), nell'*Istruzione* (625 giorni), dove però rappresentano una quota ridotta sul totale, e nell'*Industria in senso stretto* (622 giorni), mentre raggiungono il minimo nelle *Costruzioni* (392 giorni). Le durate dei rapporti di lavoro di apprendistato sono maggiori nelle *Attività finanziarie, servizi alle imprese e logistica* (426 giorni) e nel settore della *PA e dei servizi di pubblica utilità* (418 giorni), mentre raggiungono il valore minimo nella *Comunicazione, cultura e tempo libero* (208 giorni) e nel *Commercio e Turismo* (225 giorni). Tra i rapporti di somministrazione, infine, le durate maggiori si riscontrano nelle *Costruzioni* (126 giorni), mentre si fermano a 35 giorni nel *Commercio e turismo*.

**TABELLA 1 – DURATE MEDIE PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE E SETTORE ECONOMICO**

Rapporti di lavoro attivati e conclusi nel periodo 2008-2016

	Durate medie maggiori	Durate medie minori
Tempo determinato	<i>Industria in senso stretto</i> (162 gg) <i>Attività finanziarie, servizi alle imprese e logistica</i> (142 giorni)	<i>Istruzione e Comunicazione, cultura e tempo libero</i> (80 gg)
Tempo indeterminato	<i>PA e dei servizi di pubblica utilità</i> (769 gg) <i>Istruzione</i> (625 gg) <i>Industria in senso stretto</i> (622 gg)	<i>Costruzioni</i> (392 gg)
Apprendistato	<i>Attività finanziarie, servizi alle imprese e logistica</i> (426 giorni) <i>PA e dei servizi di pubblica utilità</i> (418 gg)	<i>Commercio e turismo</i> (225 gg)
Somministrazione	<i>Costruzioni</i> (126 gg)	<i>Commercio e turismo</i> (35 gg)

<sup>11</sup> Si ribadisce che per il tempo indeterminato le durate sono riferite solo alla parte dei rapporti che hanno avuto una conclusione entro il 31/12/2016. Come evidenziato nel successivo paragrafo tale quota è pari al 59,6% del totale dei rapporti di lavoro attivati nel periodo 2008-2016, contro il 95,9% del tempo determinato, il 96,5% dei rapporti di somministrazione e l'81,0% dei rapporti di apprendistato.

**DOMANDA CONOSCITIVA 4: Quanti dei rapporti di lavoro dipendente attivati tra il 2008 e il 2016 risultano ancora aperti alla fine del periodo? In quali classi di durata ricadono la maggior parte dei rapporti di lavoro conclusi?**

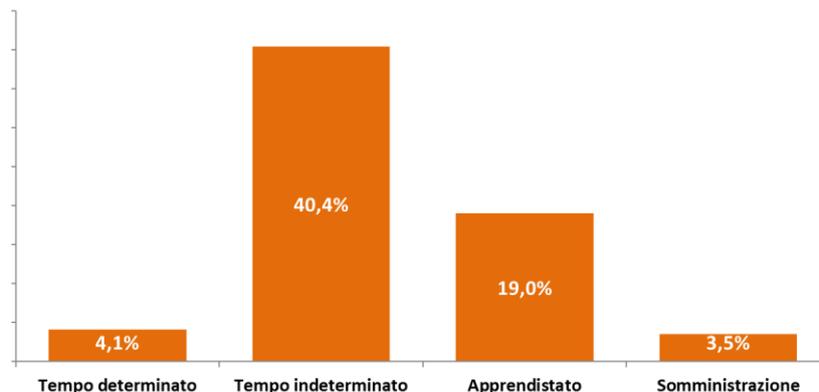
Tra il 2008 e 2016 i **rapporti di lavoro a tempo determinato** attivati in Emilia-Romagna in tutti i settori, esclusa l'agricoltura, sono circa 3,2 milioni, di cui una buona parte riguarda lavoratori che risultano essere titolari di più rapporti di lavoro nel periodo considerato.

Quasi il 96% risulta già cessato alla fine del 2016 e solo il 4,1%

risulta essere ancora aperto<sup>12</sup>. Oltre  $\frac{3}{4}$  dei rapporti attivati nell'intero periodo considerato ha avuto una durata inferiore a sei mesi. Ben il 19,7% del totale dei rapporti attivati negli otto anni risulta aver avuto una durata di 1 o 2 giorni (si tratta dei cosiddetti contratti giornalieri, particolarmente diffusi nell'istruzione). Il 19,8% ha una durata compresa tra 3 giorni ed un mese, mentre il 35,7% non supera i sei mesi di vita ed il 16,8% circa ha una durata ricompresa tra 6 mesi ed un anno. I rapporti di lavoro di durata maggiore ad un anno non raggiungono il 4% del totale.

Scomponendo i rapporti di lavoro a tempo determinato per anno di inizio, si può osservare che fino al 2014 erano in crescita i rapporti di brevissima durata (1/2 giorni), anno in cui hanno toccato la quota del 21,4% del totale dei rapporti attivati nell'anno, con tassi di variazione superiori a quelli medi, mentre a partire dal 2015 questa tipologia di rapporti ha iniziato a ridursi di numero, fino ad arrivare alla quota del 14,8% nel 2016.

**FIGURA 17 – QUOTA % DI RAPPORTI DI LAVORO APERTI AL 31/12/2016 SUL TOTALE DI RAPPORTI ATTIVATI DAL 2008, PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE**



**TABELLA 2 – RIEPILOGO DURATE RAPPORTI DI LAVORO DIPENDENTE (PERIODO 2008-2016)**

Tipologia contratto		Classi di durata dei rapporti di lavoro chiusi al 31/12/2016						Rapporti di lavoro aperti al 31/12/2016	Totale
		1/2 giorni	Da 3 giorni a 1 mese	Da 1 mese a 6 mesi	Da 6 mesi a 1 anno	Da 1 anno a 2 anni	Piu' di 2 anni		
Tempo determinato	Numero	638.552	640.146	1.156.958	545.449	96.823	26.810	132.648	3.237.386
	% su tot	19,7%	19,8%	35,7%	16,8%	3,0%	0,8%	4,1%	100%
Tempo indeterminato	Numero	55.474	55.001	198.549	159.032	174.874	247.050	603.914	1.493.894
	% su tot	3,7%	3,7%	13,3%	10,6%	11,7%	16,5%	40,4%	100%
Apprendistato	Numero	9.511	28.278	102.842	28.031	26.748	26.958	52.158	274.526
	% su tot	3,5%	10,3%	37,5%	10,2%	9,7%	9,8%	19,0%	100%
Somministrazione	Numero	261.354	311.551	332.998	72.183	20.613	7.179	36.424	1.042.302
	% su tot	25,1%	29,9%	31,9%	6,9%	2,0%	0,7%	3,5%	100%

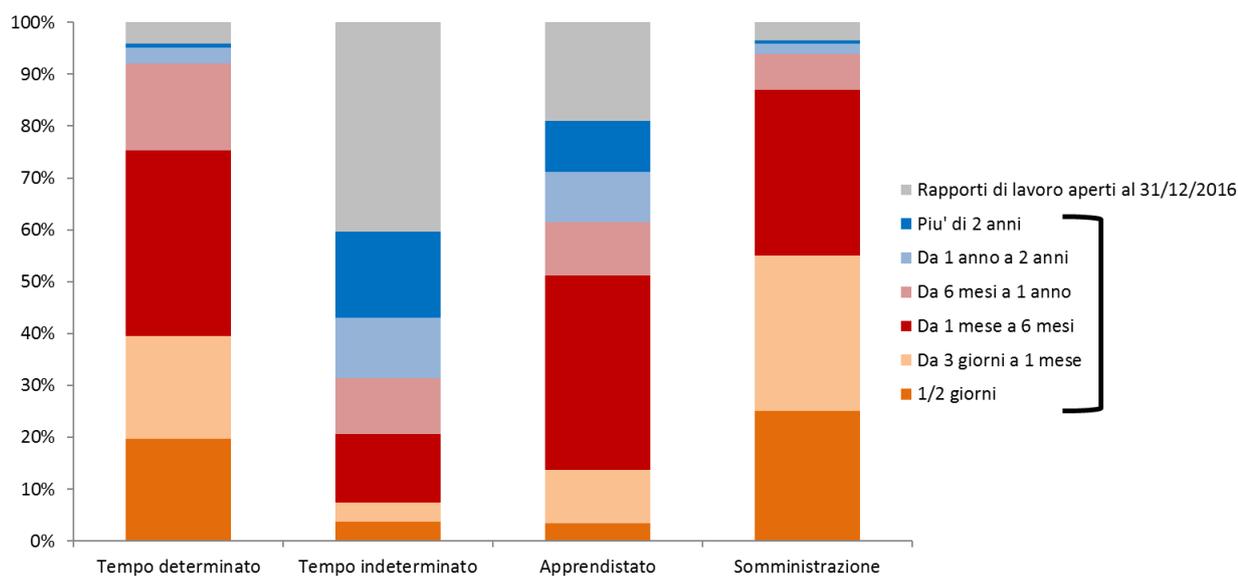
La quota di rapporti di lavoro aperti alla fine del 2016 è logicamente molto più elevata nell'ambito del **tempo indeterminato**. Rispetto ai circa 1,5 milioni di rapporti a tempo indeterminato attivati tra il 2008 ed il 2016 – sono inclusi anche i contratti a tempo determinato e di apprendistato successivamente trasformati a tempo indeterminato - meno della metà (40,4%) risulta essere ancora attivo a fine 2016. Il 31,3% del

<sup>12</sup> Si tratta principalmente di rapporti di lavoro attivati negli anni più recenti.

totale dei rapporti attivati nel periodo ha avuto una durata inferiore all'anno; l'11,7% una durata ricompresa tra 1 e 2 anni; il 16,5% una durata superiore a 2 anni.

Tra i rapporti di **lavoro di apprendistato**, l'81,0% dei 274 mila rapporti attivati nel corso degli ultimi nove anni, si è già chiuso alla fine del 2016. La quota maggiore di questi ha avuto una durata inferiore a 6 mesi (51,2% del totale dei rapporti attivati nel periodo); viceversa, i rapporti già chiusi con una durata maggiore di 1 anno sono il 19,6%. Le durate minori si riscontrano nella quarta tipologia contrattuale di lavoro dipendente, quella dei **rapporti di somministrazione**, dove la quota di contratti ancora attivi alla fine del 2016 rappresenta solo il 3,5% del totale. Tra i rapporti chiusi, sono le classi di breve durata a prevalere: il 25,1% ha una durata tra 1 e 2 giorni; il 29,9% una durata inferiore al mese e il 31,9% una durata tra 1 e sei mesi.

**FIGURA 18 – RAPPORTI DI LAVORO DIPENDENTE ATTIVATI NEL PERIODO 2008-2016 PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE, CARATTERISTICHE APERTO/CHIUSO E CLASSE DI DURATA**



## 2. Lavoratori e percorsi di lavoro in Emilia-Romagna nel periodo 2008-2016

### 2.1 Premessa metodologica

I flussi di avviamenti, trasformazioni e cessazioni di contratti di lavoro (dipendente e parasubordinato) possono essere analizzati anche dal lato dell'offerta del mercato del lavoro regionale, così da approfondire le caratteristiche dei lavoratori, i relativi percorsi lavorativi compiuti e, quindi, in un'ottica aggregata, il livello di precarizzazione o stabilizzazione del mercato del lavoro.

Dalla semplice constatazione che lo stesso lavoratore può svolgere più di un solo rapporto di lavoro nello stesso tempo, ne consegue la diversa consistenza in termini assoluti tra il numero di rapporti di lavoro e quello delle relative "teste" (sia che si ragioni sui flussi che sugli stock). Laddove si voglia assumere come unità di analisi la persona, occorre dunque ricondurre ad essa la pluralità dei rapporti di lavoro attivati, contemporaneamente o più spesso in successione, nel corso della sua carriera lavorativa.

Si tratta quindi di passare dalla contabilizzazione dei flussi di eventi nell'unità di tempo di riferimento, a quella delle persone cui essi si riferiscono: così facendo si ottiene una misura sia dei lavoratori attivati (quelli interessati dagli avviamenti), che dei cessati (quelli interessati dalle cessazioni). La loro somma evidenzia il numero dei lavoratori movimentati nel mercato del lavoro (per qualsiasi fattispecie: esordio, cambio di azienda, uscita), una volta escluse dal totale le duplicazioni (lavoratori che nel medesimo anno sono stati sia avviati che cessati).

A partire dall'aggregazione dei flussi di eventi per ciascun lavoratore, è possibile indagare alcune domande conoscitive iniziali, quali ad esempio: **Quanti sono i lavoratori titolari di uno (o più) contratti di lavoro dipendente o parasubordinato nel 2016? Qual è la distribuzione dei lavoratori e degli avviamenti per classi di avviamenti nel 2016?**

Partendo, invece, dalla variabile 'giornate di contratto' e dalle corrispondenti Unità di lavoro teoriche (ULA teoriche) – descritte in modo più approfondito nel capitolo su '*Giornate di contratto e durate dei rapporti di lavoro in Emilia-Romagna nel periodo 2008-2016*' – è possibile analizzare le differenze tra le varie tipologie contrattuali considerate in termini di numero pro-capite di giornate medie di contratto nell'anno, o, in altre parole, osservare **come varia il rapporto tra lavoratori effettivi e ULA teoriche per anno e per tipologia contrattuale**.

L'osservazione in termini dinamici della variazione dei lavoratori titolari di contratti fornisce una misura del saldo delle 'teste'. Questa nuova contabilità dei flussi modifica sostanzialmente il concetto di saldo, così come definito nell'ambito delle posizioni di lavoro (basate sugli eventi)<sup>13</sup>. Un esempio aiuta a capire meglio. Si prenda il caso di un lavoratore con questi movimenti: viene assunto a tempo determinato a gennaio, cessa ad aprile e a settembre viene assunto a tempo indeterminato. Il saldo è pari a 1 (2 assunzioni – 1 cessazione): alla fine del periodo osservato si registra cioè una posizione di lavoro in più nel sistema.

Lo stesso ragionamento applicato alle teste produce: 1 assunto, 1 cessato, saldo zero. È evidente che un esito del genere è privo di ogni significato.

Come ridefinire in forma metodologicamente corretta una misura di saldo tra soggetti attivati e cessati?

L'approccio adottato consiste nel considerare lo stock dei lavoratori (un lavoratore = un codice fiscale) titolari di una (o più) posizioni contrattuali attive in un determinato arco di tempo  $t$  (esempio un anno), con lo stock dei lavoratori titolari di una (o più) posizioni contrattuali attive in  $t_{-1}$ . La variazione tra questi due stock rappresenta una misura di saldo ( $t - t_{-1}$ ) metodologicamente corretta.

<sup>13</sup> Si veda anche l'Appendice metodologica.

Sempre con riferimento al saldo delle persone, occorre considerare un altro aspetto metodologico importante. Mentre relativamente alle posizioni di lavoro c'è coincidenza tra il totale complessivo e la somma dei totali parziali ottenuti segmentando l'aggregato totale in base ad alcune caratteristiche del rapporto di lavoro (settore, tipologia contrattuale, qualifica ecc.), nel caso del saldo tra lavoratori non vale lo stesso principio di additività: la somma dei saldi per ciascuna delle caratteristiche menzionate può discostarsi dal saldo calcolato sull'intera platea di occupati perché un singolo lavoratore può contribuire a determinare anche due saldi parziali (si pensi per esempio ad un lavoratore che abbia avviato nella stessa finestra temporale un part time a tempo indeterminato nell'industria e un part time a tempo determinato nei servizi).

Il saldo dei lavoratori - calcolato come variazione degli stock di lavoratori titolari di (almeno) un contratto attivo in un determinato arco di tempo  $t$ , rispetto a  $t_1$  - ci consente di dare una risposta ad altre due domande conoscitive: **Nell'intervallo di osservazione 2008 – 2016 come è variato il numero di lavoratori attivi nel mercato del lavoro dipendente e parasubordinato dell'Emilia-Romagna? Il valore del 2008 è stato recuperato nel corso del 2016? Quali sono le peculiarità a livello di settore economico, di tipologia contrattuale, di genere e cittadinanza del lavoratore?**

Uno degli elementi di maggior rilievo dell'analisi del punto di vista dei lavoratori risiede nella possibilità di considerare insieme la sequenza delle posizioni contrattuali attivate dallo stesso lavoratore, così da ricreare la "storia lavorativa" del soggetto. Seguendo il percorso lavorativo delle persone è così possibile ragionare sia in termini qualitativi, verificando ad esempio se tipologie contrattuali temporanee conducano nel tempo a forme di impiego stabile o se invece tendano semplicemente a riprodursi, che in termini quantitativi, analizzando ad esempio il volume di giornate di contratto prodotto da ciascun lavoratore appartenente ad una coorte di osservazione predefinita.

Nel primo caso, in considerazione del momento storico nel quale si scrive, caratterizzato da importanti riforme del mercato del lavoro promosse dal governo italiano (*Jobs act* ecc.), si è ritenuto opportuno puntare l'attenzione sulla **coorte dei lavoratori che nel corso del biennio 2015-2016 sono approdati (direttamente o tramite trasformazione) ad un contratto a tempo indeterminato, per poi mettere in evidenza, in una logica retroattiva, la provenienza in termini contrattuali dei medesimi lavoratori**. Risulta di sicuro interesse, infatti, comprendere da un lato il numero dei lavoratori approdati ad un contratto a tempo indeterminato, dall'altro i diversi percorsi professionali che li hanno condotti ad ottenere un contratto permanente, magari replicando l'approccio relativamente ad un anno precedente, così da ottenere una prima indicazione sugli effetti della riforma del lavoro nell'ambito del mercato del lavoro dell'Emilia-Romagna.

Nel secondo caso, si è scelto di approfondire la storia lavorativa di una parte dei lavoratori dipendenti presenti nel mercato del lavoro emiliano-romagnolo nel periodo 2008–2016, analizzando il numero di rapporti di lavoro attivati nel tempo, anche se non consecutivi, ed il volume di giornate di contratto prodotte dai lavoratori titolari di un contratto attivato all'inizio del periodo. In termini aggregati questa operazione consente per esempio di **misurare la distribuzione dei lavoratori in termini di numero di rapporti attivati e delle relative giornate di contratto originate nel periodo di riferimento**.

## 2.2 Lavoratori effettivi e lavoratori equivalenti a tempo pieno

**DOMANDA CONOSCITIVA 1: Quanti sono i lavoratori titolari di uno (o più) contratti di lavoro dipendente o parasubordinato nel 2016? Quale relazione esiste tra lavoratori effettivi e Unità di lavoro attive teoriche (ULA)? Qual è la distribuzione dei lavoratori e degli avviamenti per classi di avviamenti nel 2016?**

Quando dal numero di eventi in un arco di tempo si passa a considerare il numero dei lavoratori a cui tali eventi fanno riferimento, è necessario considerare che un medesimo lavoratore può avere più contratti in essere contemporaneamente (ad esempio due rapporti *part-time*, oppure un contratto di lavoro dipendente ed una collaborazione) o in immediata successione (esempio frequente nel tempo determinato).

Di conseguenza i **lavoratori titolari di contratto** sono generalmente inferiori al **numero di posizioni contrattuali**. Nel 2016, i lavoratori che sono risultati titolari di una (o più) posizione contrattuale di lavoro dipendente e parasubordinato nel corso dell'anno sono stati oltre 1.504,6mila, mentre le corrispondenti posizioni contrattuali sono state 2.010,9mila<sup>14</sup>.

Il rapporto "posizioni contrattuali per lavoratore" varia in modo significativo a seconda della tipologia contrattuale considerata, passando da 1,1 per il tempo indeterminato e l'apprendistato, a 1,2 per il parasubordinato, a 1,5 per il tempo determinato, a 2,2 per la somministrazione.

**TAVOLA 3 – RAPPORTO POSIZIONI DI LAVORO/LAVORATORI NEL 2016 – LAVORO DIPENDENTE E PARASUBORDINATO (ESCLUSA L'AGRICOLTURA)**

TIPO CONTRATTO	LAVORATORI CON ALMENO UNA POSIZIONE CONTRATTUALE ATTIVA NEL 2016		
	Lav. effettivi	Posizioni contrattuali	Rapporto posizioni contrattuali/lavoratore
Tempo determinato	336.166	502.984	1,5
Tempo indeterminato	1.083.102	1.166.084	1,1
Apprendistato	85.039	95.070	1,1
Somministrazione	94.983	208.774	2,2
Parasubordinato	30.194	35.962	1,2
<b>Totale lavoro dipendente e parasubordinato</b>	<b>1.504.640*</b>	<b>2.010.890</b>	<b>1,3</b>

\* Il numero dei lavoratori totali è inferiore alla somma algebrica delle tipologie contrattuali, poiché un lavoratore può svolgere contemporaneamente anche contratti di diversa natura.

Dal momento che non tutti i lavoratori titolari di un contratto di lavoro dipendente o parasubordinato lavorano per lo stesso ammontare di tempo, sia in termini di durata che di orario, può essere utile confrontare il **numero di lavoratori effettivi** con una misura standardizzata, rappresentata dalle cosiddette ULA teoriche (Unità di lavoro attive), calcolate a partire dal numero di giornate di contratto abbinate ai rapporti di lavoro<sup>15</sup>.

<sup>14</sup> Considerando solo il lavoro dipendente in senso stretto, i lavori con almeno un contatto attivo nel corso del 2016 sono stati 1.478,8mila circa, mentre le corrispondenti posizioni contrattuali sono state 1.973mila circa.

<sup>15</sup> È un'unità di misura del volume di lavoro generato in un anno da un lavoratore equivalente a tempo pieno (titolare di un contratto di lavoro attivo per 365 giornate nell'anno solare, o 366 giornate nel caso di un anno bisestile). È calcolata dividendo il numero di giornate di contratto generate in un anno per 365 giorni (o 366 giorni). Le ULA teoriche si basano sul numero di giornate di contratto, che non corrispondono alle giornate effettivamente lavorate (8 ore), utilizzate invece nella costruzione delle ULA-ISTAT. Per maggiori informazioni si rimanda al primo capitolo su 'Giornate di contratto e durate dei rapporti di lavoro in Emilia-Romagna nel periodo 2008-2016'.

Nel 2016, il monte giornate di contratto generate dalle posizioni contrattuali attivate o trasformate o cessate nel corso dell'anno corrisponderebbero a circa 283 mila ULA teoriche. In realtà, i lavoratori effettivamente impegnati sono stati quasi il doppio. Estendendo l'analisi a tutte le posizioni contrattuali attive nel corso del 2016, presenti nella banca dati, si rilevano circa 1.504,6mila lavoratori effettivi, a cui corrisponderebbero 1.143 mila ULA.

**TABELLA 4 – CONFRONTO LAVORATORI EFFETTIVI E LAVORATORI EQUIVALENTI A TEMPO PIENO – POSIZIONI CONTRATTUALI MOVIMENTATE E ATTIVE NEL 2016 - LAVORO DIPENDENTE E PARASUBORDINATO (ESCLUSA L'AGRICOLTURA)**

Tipo contratto	Lavoratori con almeno una posizione contrattuale attiva nel 2016		Di cui lavoratori con almeno una posizione contrattuale movimentata (attivata o trasformata o cessata) nel 2016	
	Lav. effettivi	ULA	Lav. effettivi	ULA
Tempo determinato	336.166	142.362	290.129	101.369
Tempo indeterminato	1.083.102	885.008	244.341	124.833
Apprendistato	85.039	54.535	46.791	19.852
Somministrazione	94.983	20.662	20.520	11.085
Parasubordinato	30.194	40.620	79.027	26.086
<b>Tot. dipendente e parasubordinato</b>	<b>1.504.640*</b>	<b>1.143.186</b>	<b>566.901*</b>	<b>283.225</b>

\* Il numero dei lavoratori totali è inferiore alla somma algebrica delle tipologie contrattuali, poiché un lavoratore può svolgere contemporaneamente anche contratti di diversa natura.

Le due tabelle che seguono consentono di verificare il numero di rapporti di lavoro dipendente e parasubordinato attivati dai lavoratori nel 2016, con il totale dei rapporti nell'intero orizzonte temporale considerato, dal 2008 al 2016.

Nel corso del 2016, i lavoratori che hanno attivato un solo rapporto sono il 73,2% del totale, a cui corrisponde il 45,6% degli avviamenti dell'anno. Di questi 289,5 mila lavoratori, quasi 78 mila sono titolari di contratti a tempo indeterminato (il 26,9%). Quelli che ne hanno attivati due sono il 16,6% del totale (per il 20,3% di avviamenti), per cui il restante 10% circa è composto da coloro che hanno attivato 3 o più contratti nel corso dell'anno (a cui corrisponde il 34,1% di avviamenti). Si segnala la quota di coloro che nell'arco dell'anno attivano oltre 10 contratti: si tratta di una quota del tutto residuale in termini relativi (circa l'1%), ma comunque di oltre 3,7mila persone, che, da sole, attivano ben l'11,6% degli avviamenti totali.

**TABELLA 5 – LAVORATORI E AVVIAMENTI PER CLASSE DI AVVIAMENTI NEL CORSO DEL 2016 – LAVORO DIPENDENTE E PARASUBORDINATO (ESCLUSA L'AGRICOLTURA)**

Classe di avviamenti	Lavoro dipendente e parasubordinato			
	Persone		Avviamenti	
	Numero	%	Numero	%
1	289.482	73,2%	327.877	45,6%
2	65.644	16,6%	145.928	20,3%
3	19.515	4,9%	64.389	9,0%
da 4 a 10	16.921	4,3%	97.039	13,5%
da 11 a 50	3.510	0,9%	67.520	9,4%
oltre 50	223	0,1%	15.806	2,2%
<b>Totale</b>	<b>395.295</b>	<b>100%</b>	<b>718.559</b>	<b>100%</b>

Considerando l'intero periodo 2008-2016 la distribuzione per numero di avviamenti dei lavoratori che hanno attivato almeno un rapporto di lavoro (circa 1,7 milioni di persone), risulta più equilibrata: in un orizzonte temporale più ampio aumentano fisiologicamente le possibilità per ciascuno di attivare un maggior numero di contratti. Il 37% circa dei lavoratori totali (624 mila) hanno infatti attivato tre o più differenti posizioni contrattuali (corrispondenti al 77% circa degli avviamenti totali) e, di questi, 79,2 mila (il

4,8%) hanno avuto almeno 11 contratti differenti (movimentando oltre il 31% degli avviamenti). Specularmente scende la quota di coloro che hanno avviato un unico rapporto di lavoro (il 44,3%, a cui corrisponde il 12,5% di avviamenti). Di questi 740 mila lavoratori, 484 mila sono titolari di contratti a tempo indeterminato (il 65,4%).

**TABELLA 6 – LAVORATORI E AVVIAMENTI PER CLASSE DI AVVIAMENTI NEL PERIODO 2008-2016 – LAVORO DIPENDENTE E PARASUBORDINATO (ESCLUSA L'AGRICOLTURA)**

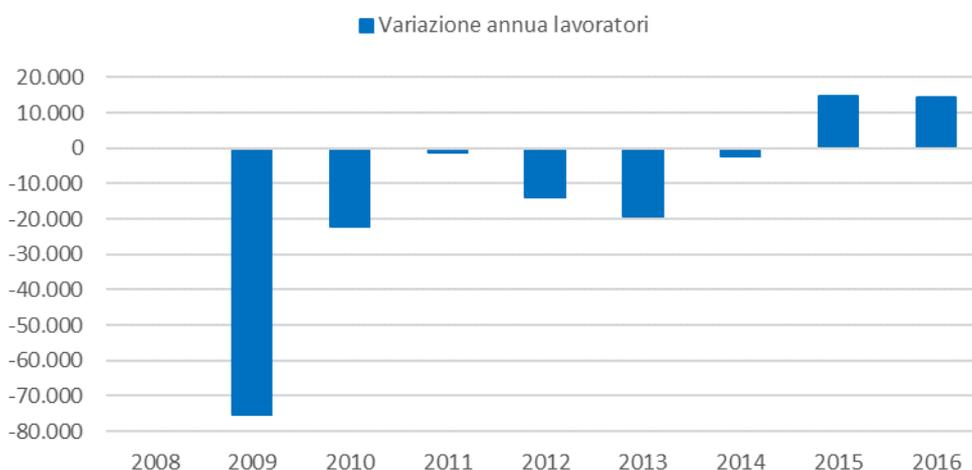
Classe di avviamenti	Lavoro dipendente e parasubordinato			
	Persone		Avviamenti	
	Numero	%	Numero	%
1	740.452	44,3%	740.452	12,5%
2	307.976	18,4%	615.952	10,4%
3	178.528	10,7%	535.584	9,1%
da 4 a 10	366.559	21,9%	2.141.324	36,2%
da 11 a 50	73.223	4,4%	1.284.330	21,7%
oltre 50	5.994	0,4%	596.131	10,1%
<b>Totale</b>	<b>1.672.732</b>	<b>100%</b>	<b>5.913.773</b>	<b>100%</b>

## 2.3 Andamento del numero di lavoratori attivi nell'ambito del lavoro dipendente e parasubordinato negli anni 2008 – 2016

**DOMANDA CONOSCITIVA 2: Nell'intervallo di osservazione 2008–2016 come è variato il numero di lavoratori attivi nel mercato del lavoro dipendente e parasubordinato dell'Emilia-Romagna? Quali sono le peculiarità a livello di settore economico, di tipologia contrattuale, di genere e cittadinanza del lavoratore?**

Un'informazione decisiva per delineare l'andamento del mercato del lavoro regionale nel corso degli ultimi anni deriva dall'analisi della variazione annuale dello stock dei lavoratori titolari di uno o più contratti di lavoro dipendente o parasubordinato. Il grafico seguente mostra la dinamica della variazione annua a partire dal 2009 (sul 2008) così da poter apprezzare, in un orizzonte di medio-lungo periodo, la reazione del sistema regionale ad uno shock esterno di tale portata.

**FIGURA 19 – VARIAZIONE ANNUA STOCK DI LAVORATORI TITOLARI DI (ALMENO) UN CONTRATTO DI LAVORO DIPENDENTE E PARASUBORDINATO (ESCLUSA L'AGRICOLTURA)**

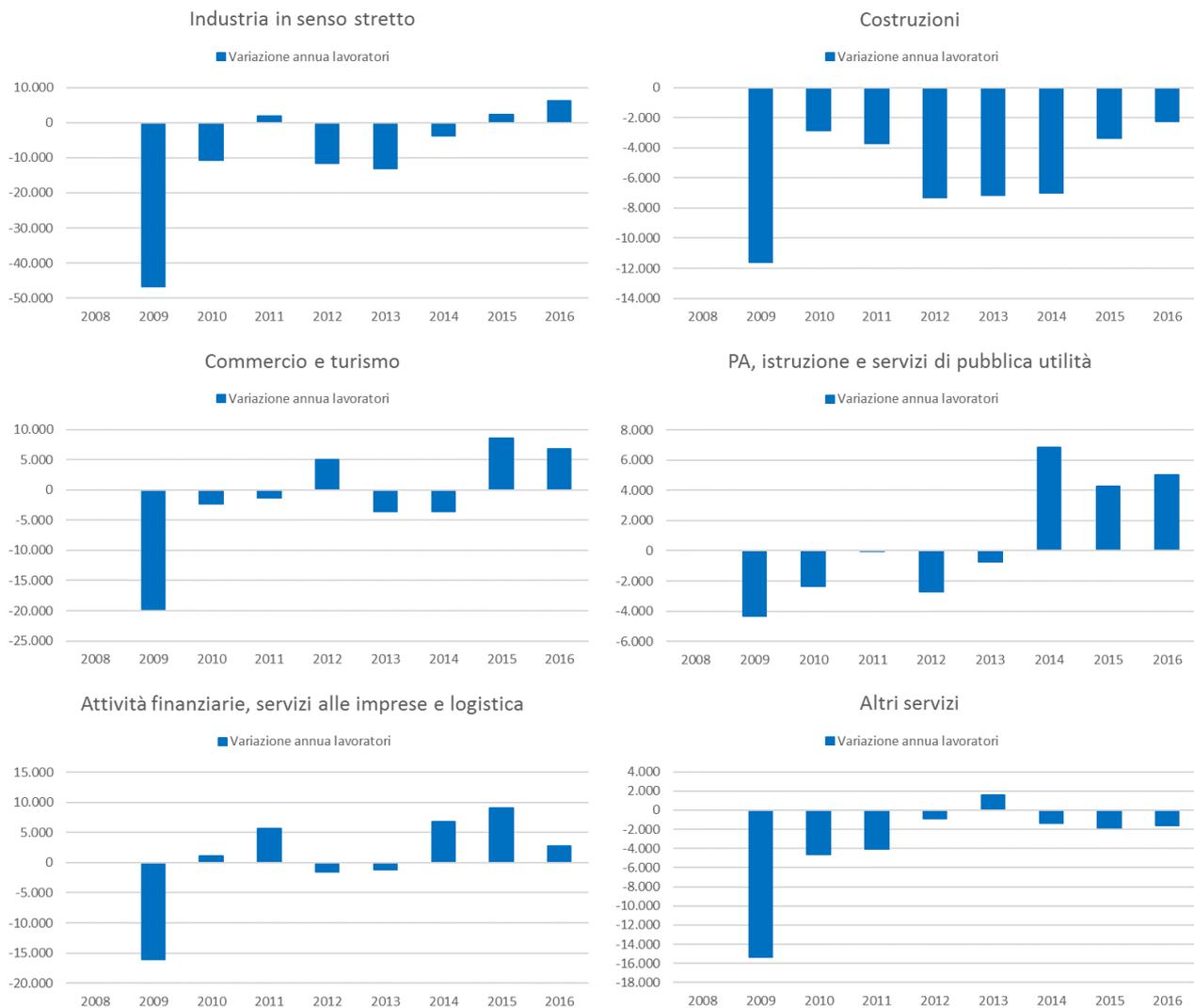


La forte contrazione del numero di lavoratori dipendenti e parasubordinati osservata nel 2009 come effetto della crisi economica internazionale, si estende, pur con minore intensità, anche al 2010 e si annulla quasi nel 2011. Segue poi un altro biennio negativo nel 2012 e 2013, con un successivo 2014 in cui si ridimensionano le perdite. Infine nel 2015 e 2016 si inverte la dinamica dei lavoratori, che torna in terreno positivo. Anche nell'ambito del mercato del lavoro la crisi internazionale ha determinato dunque una traiettoria del tipo *double dip recession*, del tutto simile a quella osservata con riferimento all'andamento del PIL regionale.

In termini strettamente numerici, nel 2016 il numero di lavoratori è cresciuto di circa 14,4mila unità rispetto al 2015, consolidando la ripresa osservata già nel corso del 2015. Rispetto al 2014 il numero di lavoratori è così cresciuto di 29mila unità circa, riducendo il divario rispetto al livello pre-crisi.

Il grafico seguente rappresenta il **contributo fornito da ciascun settore** alla variazione annua dello stock di lavoratori impiegati dal sistema produttivo regionale. Sia negli anni di contrazione che in quelli di ripresa l'*Industria in senso stretto* conferma il proprio contributo determinante nella caratterizzazione del trend complessivo del lavoro generato in regione. Nel 2015 la crescita del numero complessivo di lavoratori titolari di un contratto di lavoro dipendente e parasubordinato rispetto all'anno precedente è stata trainata dalle *Attività finanziarie, servizi alle imprese e logistica*, dal *Commercio e Turismo*, e in misura minore dalla *PA, istruzione e servizi di pubblica utilità* e dall'*Industria in senso stretto*. Nel 2016 si è rafforzato il contributo positivo dell'*Industria in senso stretto*, a cui si sono aggiunti gli altri tre settori risultati determinanti anche un anno prima.

**FIGURA 20 – VARIAZIONE ANNUA STOCK DI LAVORATORI TITOLARI DI (ALMENO) UN CONTRATTO DI LAVORO DIPENDENTE E PARASUBORDINATO E CONTRIBUTO ALLA VARIAZIONE PER SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA (ESCLUSA L'AGRICOLTURA)**



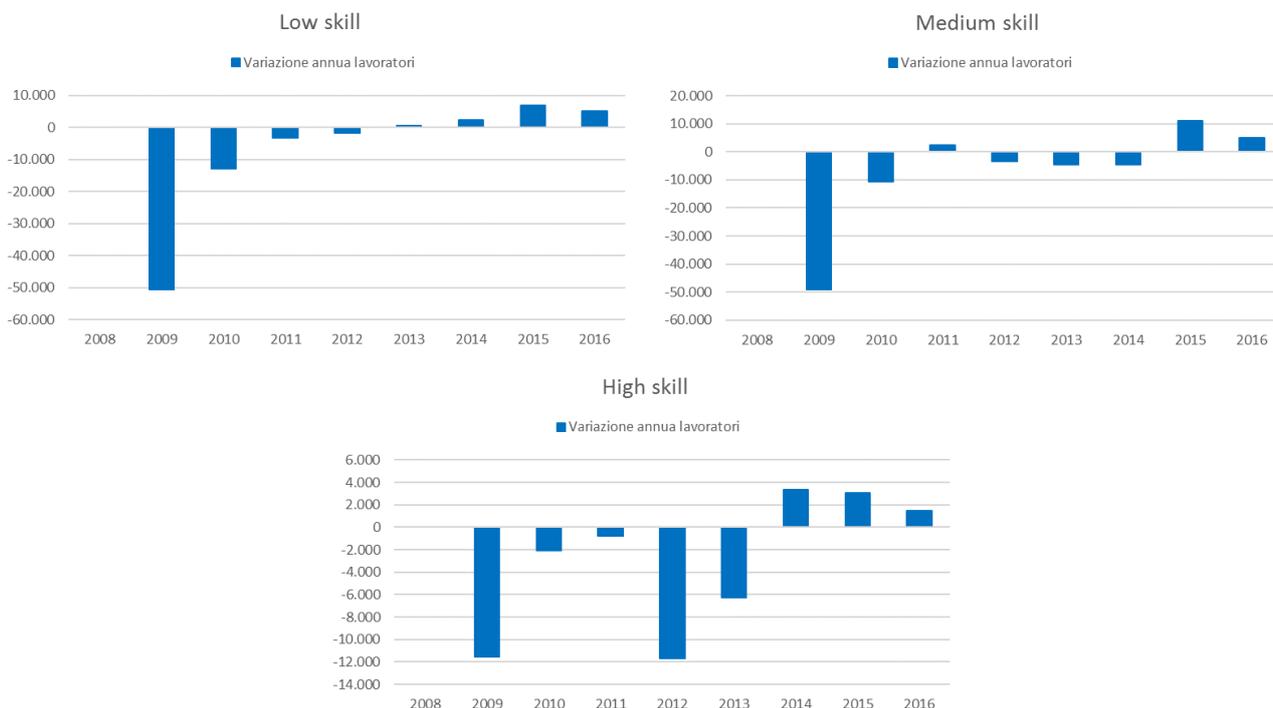
Come già fatto a livello di giornate di contratto e di ULA teoriche, a partire dalla tipologia di professione collegata al contratto di lavoro è possibile analizzare quale sia il **livello di competenze** dei lavoratori titolari di un contratto di lavoro dipendente e parasubordinato in Emilia Romagna in un dato momento e come questo sia evoluto nel tempo.

Nel 2016, circa un quarto dei lavoratori titolari di un contratto occupa una professione di *high skill*. I lavoratori con competenze *medium skill* rappresentano circa il 48% del totale, mentre il restante quarto hanno competenze basse.

Come già osservato con le ULA (vedi figura 6), i lavoratori *high skill* hanno mostrato una maggior resilienza nelle fasi acute della crisi. Nel biennio 2009/2010, ad esempio, la contrazione della fascia alta di competenze è risultata molto più limitata delle altre due.

Rispetto all'andamento complessivo dei lavoratori, la dinamica si è invertita già nel 2013 per quanto riguarda i lavoratori *low skill*, nel 2014 per gli *high skill* e solo nel 2015 per i *medium skill*.

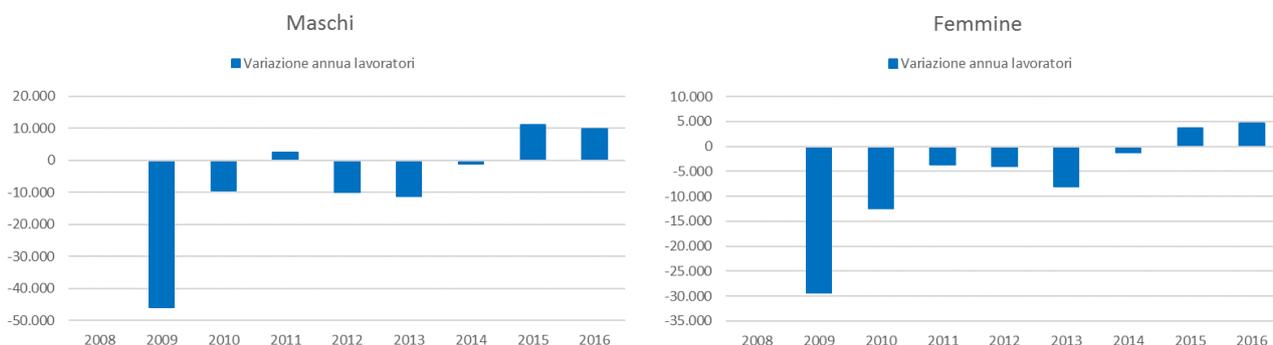
**FIGURA 21 – VARIAZIONE ANNUA STOCK DI LAVORATORI TITOLARI DI (ALMENO) UN CONTRATTO DI LAVORO DIPENDENTE E PARASUBORDINATO (ESCLUSA L'AGRICOLTURA) E CONTRIBUTO ALLA VARIAZIONE PER SKILL DEL LAVORATORE**



I due grafici seguenti rappresentano invece il contributo al saldo annuale dei lavoratori dipendenti e parasubordinati complessivi, con riferimento al genere e alla nazionalità dei lavoratori.

Il **breakdown per genere** conferma il ruolo preponderante svolto dalla componente maschile che – sia negli anni di contrazione che in quelli di crescita – fornisce il contributo più consistente in valore assoluto alla variazione del numero di lavoratori (con l'eccezione del 2010 quando il maggior contributo al saldo negativo proviene dalle donne). Nell'arco del periodo preso in considerazione, i contributi dei due sessi alla variazione del numero di lavoratori evidenziano quasi sempre un segno concorde, tranne nel 2011 quando alla crescita del numero dei lavoratori è corrisposto un calo delle donne.

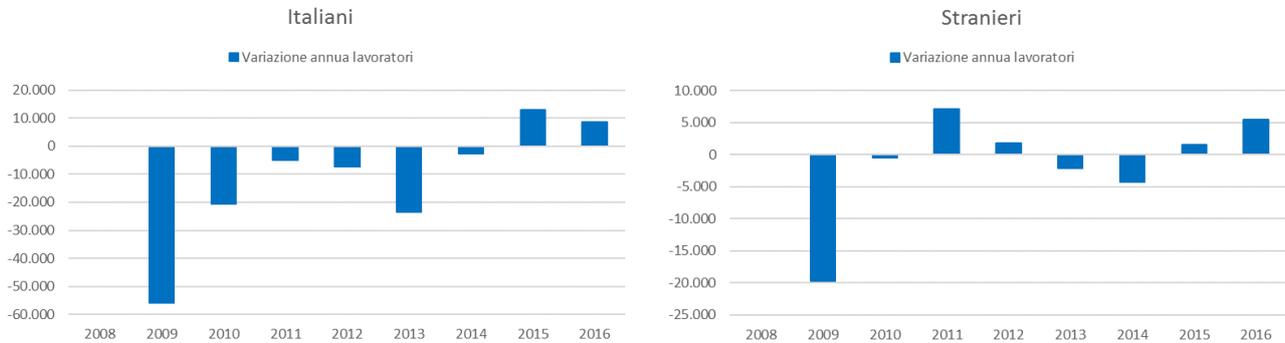
**FIGURA 22 – VARIAZIONE ANNUA STOCK DI LAVORATORI TITOLARI DI (ALMENO) UN CONTRATTO DI LAVORO DIPENDENTE E PARASUBORDINATO (ESCLUSA L'AGRICOLTURA) E CONTRIBUTO ALLA VARIAZIONE PER GENERE DEL LAVORATORE**



Il **confronto per cittadinanza** mette in risalto alcuni aspetti interessanti. La componente straniera sembra mostrare infatti una maggior resilienza rispetto a quella dei lavoratori italiani, perlomeno nel biennio 2011-2012, durante il quale evidenzia contributi sempre positivi, diversamente dalla componente italiana. Particolarmente positivo è risultato il saldo della componente straniera del 2011, in corrispondenza anche

di una dinamica positiva dell'Industria in senso stretto, settore che, come emerge da altre fonti, vede un'alta concentrazione di lavoratori stranieri, impiegati spesso con contratti di somministrazione.

**FIGURA 23 – VARIAZIONE ANNUA STOCK DI LAVORATORI TITOLARI DI (ALMENO) UN CONTRATTO DI LAVORO DIPENDENTE E PARASUBORDINATO (ESCLUSA L'AGRICOLTURA) E CONTRIBUTO ALLA VARIAZIONE PER CITTADINANZA DEL LAVORATORE**



## 2.4 Percorsi di provenienza dei lavoratori a tempo indeterminato attivati o trasformati nell'ultimo triennio

**DOMANDA CONOSCITIVA 3: Quali sono i percorsi lavorativi di provenienza dei lavoratori che nel biennio 2015-2016 sono approdati ad un contratto a tempo indeterminato? Si evidenziano differenze significative rispetto al biennio 2013-2014 (anni pre - Jobs Act e decontribuzione)?**

Uno degli elementi di maggior rilievo della presente analisi consiste nella possibilità di considerare insieme la sequenza delle posizioni contrattuali attivate dallo stesso lavoratore, così da ricreare la "storia lavorativa" del soggetto. Seguendo il percorso lavorativo delle persone è possibile ragionare anche in termini qualitativi, verificando ad esempio se tipologie contrattuali temporanee conducano nel tempo a forme di impiego stabile o se invece possano diventare uno status permanente.

Un'informazione utile in questo senso deriva dall'**analisi dei percorsi di provenienza dei lavoratori a tempo indeterminato attivati (o trasformati)** nel corso del biennio 2015-2016, in tutto circa 345,4 mila persone<sup>16</sup>.

Di questi circa 36,6 mila (l'11%) sono lavoratori al **primo ingresso nel mercato del lavoro dell'Emilia-Romagna**, tipicamente giovani (circa il 44% ha meno di 35 anni) o lavoratori provenienti da fuori regione che, per questa ragione, non risultano censiti dalla banca dati pur avendo esperienze lavorative alle spalle. Si segnala una prevalenza di lavoratori (63%) sulle lavoratrici (37%) ed una significativa quota di lavoratori stranieri (30%).

Circa 92,2 mila (il 27%) sono lavoratori con un precedente contratto a tempo determinato o di apprendistato **trasformato** in tempo indeterminato. La quota preponderante, pari a circa 215,6 mila persone (il 62%), è rappresentata da lavoratori che nel 2015-2016 sono divenuti titolari di nuovi contratti a tempo indeterminato **a seguito della cessazione di un precedente contratto**.

Le tipologie contrattuali di provenienza sono costituite per il 50% da precedenti contratti a tempo indeterminato, per il 28% da contratti a tempo determinato, per l'8% da contratti di somministrazione, per il 5% da contratti di lavoro parasubordinato, per il 3% da contratti di lavoro intermittente e per il restante 6% da altre tipologie contrattuali (essenzialmente apprendistato e lavoro domestico) e da tirocini.

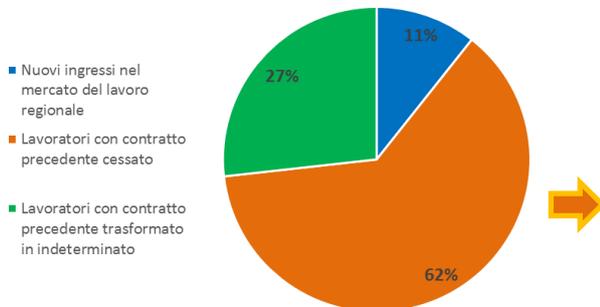
**Il dato di sintesi più significativo** è che dei 345,4 mila lavoratori che nel 2015-2016 hanno avuto accesso ad un contratto a tempo indeterminato (per avviamento ex-novo o trasformazione di un precedente diverso contratto), per oltre 162 mila (il 47% circa) tale circostanza ha significato il **passaggio da una forma contrattuale temporanea ad una permanente**<sup>17</sup>.

<sup>16</sup> L'analisi non prende in considerazione i lavoratori titolari di contratti a tempo indeterminato 'giornalieri', di durata pari o inferiore a 2 giornate di contratto.

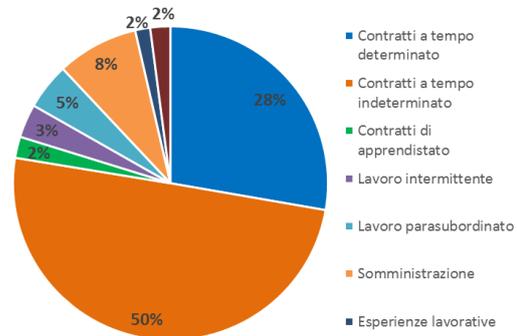
<sup>17</sup> Tale cifra è approssimata per difetto. Infatti dal conteggio complessivo sono stati esclusi i lavoratori che provengono da contratti di somministrazione, lavoro intermittente e domestico (circa 30 mila lavoratori), in quanto in tali tipologie possono essere ricompresi lavoratori a tempo indeterminato.

2015-2016

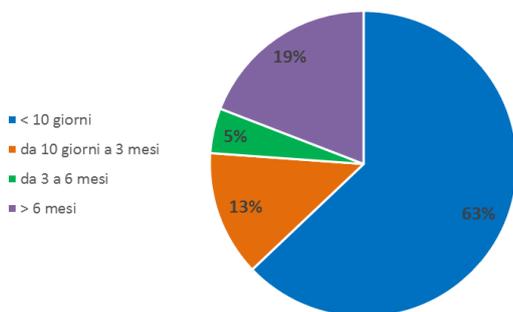
**FIGURA 24 – LAVORATORI ATTIVATI/TRASFORMATI A TEMPO INDETERMINATO NEL 2015-2016 PER PERCORSO DI PROVENIENZA (%)**



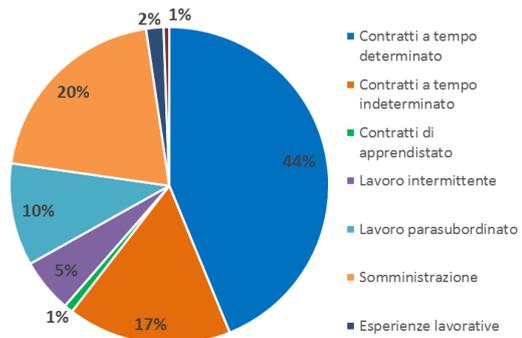
**FIGURA 25 – LAVORATORI (TITOLARI DI NUOVI CONTRATTI A TEMPO IND. NEL 2015-2016), CON CONTRATTO PRECEDENTE CESSATO, PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO DI PROVENIENZA**



**FIGURA 26 – LAVORATORI (TITOLARI DI NUOVI CONTRATTI A TEMPO IND. NEL 2015-2016) CON CONTRATTO PRECEDENTE CESSATO, PER TEMPO DI ATTESA INTERCORSO TRA VECCHIO E NUOVO CONTRATTO**



**FIGURA 27 – LAVORATORI (TITOLARI DI NUOVI CONTRATTI A TEMPO IND. NEL 2015-2016) CON CONTRATTO PRECEDENTE CESSATO, RIMASTI NELLA STESSA AZIENDA, PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO DI PROVENIENZA**



Ulteriori elementi di valutazione derivano dall'ampiezza dell'**intervallo di tempo intercorso** tra l'avviamento del nuovo contratto a tempo indeterminato e la cessazione del precedente contratto di provenienza. Per circa il 63% dei lavoratori il tempo di attesa è risultato inferiore ai 10 giorni (solari), per il 13% tra dieci giorni e tre mesi, per il 5% da tre a sei mesi e per il restante 19% oltre sei mesi.

Tra i 215,6 mila lavoratori approdati al tempo indeterminato a seguito della cessazione di un precedente contratto di lavoro, il 24% (pari a 50,8 mila persone) **non ha cambiato datore di lavoro**, continuando quindi a lavorare nell'ambito della stessa azienda. Questo sottoinsieme presenta un percorso di provenienza significativamente diverso rispetto all'insieme complessivo dei lavoratori cessati e in seguito assunti a tempo indeterminato: emerge con più evidenza la **ricerca di una maggior stabilità del rapporto di lavoro**. Solo il 17% dei lavoratori neo-assunti a tempo indeterminato presso la stessa azienda, proviene infatti da un contratto a tempo indeterminato, mentre la gran parte ha alle spalle una forma contrattuale tendenzialmente temporanea.

Il medesimo approccio applicato ai lavoratori approdati ad un contratto a tempo indeterminato nel biennio 2013-2014, prima dunque dell'entrata in vigore degli interventi governativi in materia di lavoro (*Jobs Act* e decontribuzione fiscale), consente di contestualizzare meglio gli ordini di grandezza relativi al periodo post-riforma, evidenziando eventuali elementi peculiari.

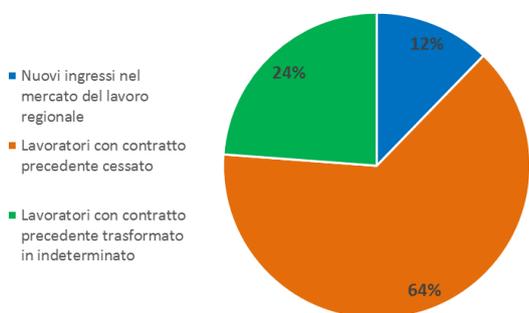
Nel periodo 2013-2014 il collettivo delle persone approdate ad un tempo indeterminato è pari a **277,5 mila lavoratori**, oltre 68 mila in meno rispetto al biennio 2015-2016. In altre parole **nel biennio 2015-2016 il**

**numero di lavoratori attivati/trasformati a tempo indeterminato è cresciuto del 24% rispetto al 2013-2014.**

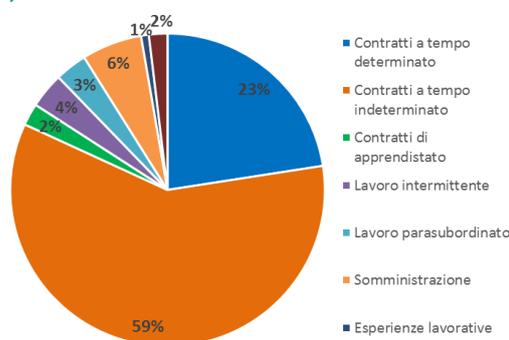
La quota dei lavoratori al primo ingresso nel mercato del lavoro dell'Emilia-Romagna è pari al 12% del totale (33,8 mila lavoratori), anche in questo caso in buona parte giovani (il 46% ha meno di 35 anni), di genere maschile (il 64%) e una presenza molto significativa di lavoratori stranieri (il 46%, un dato superiore rispetto a quello già elevato del 2015-2016). Rispetto al periodo post-riforma è inferiore il numero dei lavoratori con un precedente contratto a tempo determinato o di apprendistato **trasformato** in tempo indeterminato: in tutto 66,9 mila lavoratori, pari al 24% del totale (a fronte dei 92,2 mila del periodo 2015-2016).

**2013-2014**

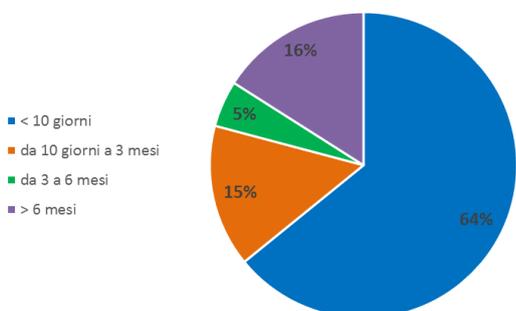
**FIGURA 28 – LAVORATORI ATTIVATI/TRASFORMATI A TEMPO INDETERMINATO NEL 2013-2014 PER PERCORSO DI PROVENIENZA (%)**



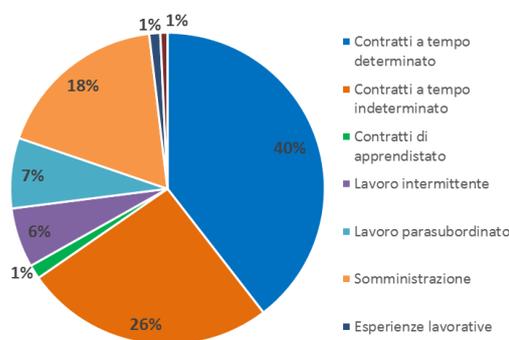
**FIGURA 29 – LAVORATORI (TITOLARI DI NUOVI CONTRATTI A TEMPO IND. NEL 2013-2014), CON CONTRATTO PRECEDENTE CESSATO, PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO DI PROVENIENZA**



**FIGURA 30 – LAVORATORI (TITOLARI DI NUOVI CONTRATTI A TEMPO IND. NEL 2013-2014) CON CONTRATTO PRECEDENTE CESSATO, PER TEMPO DI ATTESA INTERCORSO TRA VECCHIO E NUOVO CONTRATTO**



**FIGURA 31 – LAVORATORI (TITOLARI DI NUOVI CONTRATTI A TEMPO IND. NEL 2013-2014) CON CONTRATTO PRECEDENTE CESSATO, RIMASTI NELLA STESSA AZIENDA, PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO DI PROVENIENZA**



Sono infine 177 mila i lavoratori che nel 2013-2014 sono divenuti titolari di nuovi contratti a tempo indeterminato **a seguito della cessazione di un precedente contratto**, un valore inferiore rispetto al 2015-2016 in termini assoluti (di oltre 38 mila persone) ma leggermente superiore in termini percentuali sul totale (il 64%). Il dettaglio sulla provenienza contrattuale di questi lavoratori evidenzia alcune differenze significative rispetto al 2015-2016. **Risulta infatti molto inferiore la quota dei lavoratori provenienti da forme contrattuali a termine**, con una netta prevalenza dei contratti a tempo indeterminato (59% del totale, contro il 50% nel 2015-2016). Specularmente risultano in calo i lavoratori provenienti dal tempo determinato (23%, contro il 28% nel 2015-2016), dalla somministrazione (il 6% a fronte dell'8% nel 2015-2016) e dal lavoro parasubordinato (il 3% a fronte del 5% nel 2015-2016).

In sostanza dei 277,5 mila lavoratori che nel 2013-2014 hanno avuto accesso ad un contratto a tempo indeterminato (per avviamento ex-novo o trasformazione di un precedente diverso contratto), circa 111

mila (il 40%) sono traghettati **da una forma contrattuale temporanea ad una permanente. Nel 2015-2016 sono stati 162 mila (il 47% del totale), con un aumento di oltre il 45% sul 2013-2014.**

Quanto ai tempi di attesa intercorsi tra l'avviamento del tempo indeterminato e la cessazione del contratto precedente, si registrano intervalli mediamente più brevi. Più esiguo rispetto al periodo 2015-2016 risulta il gruppo dei lavoratori che nel passaggio contrattuale **non ha cambiato datore di lavoro**: 32,9 mila lavoratori (il 19% del totale di quelli approdati al tempo indeterminato a seguito della cessazione di un precedente contratto di lavoro), circa 18 mila lavoratori in meno. Si ripropone anche all'interno di questo sottoinsieme la differenza significativa rispetto al 2015-2016 quanto alla provenienza contrattuale: nettamente superiore la quota dei lavoratori provenienti da un tempo indeterminato (il 26% del totale, era il 17% nel 2015-2016) e conseguentemente **risultano meno frequenti rispetto al periodo post riforma i lavoratori con alle spalle una forma contrattuale a termine** (si veda, tra gli altri, il caso del lavoro parasubordinato).

**Tasso di sopravvivenza dei contratti a tempo indeterminato a tutele crescenti attivati/trasformati dal 7 marzo 2015 alla fine del primo trimestre 2017 e l'utilizzo dell'esonero contributivo da parte dei datori di lavoro dell'Emilia Romagna**

Il 2015 ha rappresentato sicuramente un anno di discontinuità per il mercato del lavoro in Italia. A partire dal 1° gennaio è entrato in vigore l'esonero contributivo introdotto con la *Legge di stabilità 2015* per tutti i nuovi contratti a tempo indeterminato attivati nel settore privato nel corso dell'anno, fatta eccezione per l'apprendistato ed il lavoro domestico. Dal punto di vista normativo, sono stati approvati otto decreti legislativi attuativi del *Jobs Act* che hanno introdotto significative modifiche nel merito della disciplina dei contratti di lavoro (tra cui la nuova regolazione 'a tutele crescenti' per i nuovi contratti a tempo indeterminato attivati a partire dal 7 marzo 2015), della regolamentazione dei licenziamenti e degli ammortizzatori sociali, degli strumenti di politica attiva.

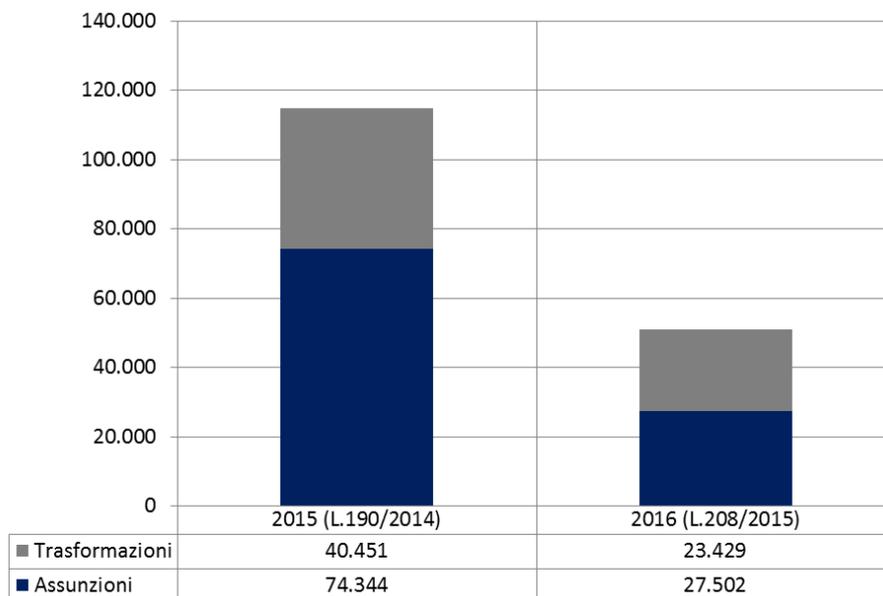
La decontribuzione introdotta con la *Legge di stabilità 2015* agiva sull'ammontare dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi INAIL, nel limite massimo di 8.060 euro su base annua, per la durata di tre anni (ridotto poi dalla *Legge di stabilità 2016* al 40% per i contratti attivati nel corso del 2016, per il biennio successivo all'attivazione). Era applicabile per le nuove assunzioni nel settore privato perfezionate nel corso dell'anno solare, con l'esclusione delle assunzioni di lavoratori che nei sei mesi precedenti fossero stati coinvolti in rapporti di lavoro a tempo indeterminato, e per le trasformazioni dei rapporti di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato.

A seguito dell'entrata in vigore di uno dei decreti legislativi del *Jobs Act*, il *Dlgs 23/2015*, a partire dal 7 marzo 2015, il *contratto a tutele crescenti* ha sostituito, per i nuovi assunti il vecchio contratto di lavoro a tempo indeterminato. Rispetto a quest'ultimo, la nuova forma contrattuale ha visto significativamente modificata la regolazione dei licenziamenti, con l'introduzione dell'indennizzo economico come misura ordinaria in caso di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo<sup>18</sup>.

Tra i contratti a tempo indeterminato attivati e trasformati dai datori di lavoro privati dell'Emilia Romagna, nel biennio 2015/2016, sulla base dei dati dell'Osservatorio sul precariato dell'INPS risulta che sono state circa 102 mila le assunzioni a tempo indeterminato instaurate con la fruizione dell'esonero contributivo L.190/2014 e L. 208/2015, a cui si aggiungono circa 64 mila trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti a termine instaurate con la fruizione dell'incentivo.

<sup>18</sup> In allegato, una scheda di sintesi illustra in sintesi le principali novità introdotte con i decreti del *Jobs Act*.

**FIGURA 32 – ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO E TRASFORMAZIONI A TEMPO INDETERMINATO DI RAPPORTI A TERMINE INSTAURATE DAI DATORI DI LAVORO PRIVATI DELL’EMILIA ROMAGNA CON LA FRUIZIONE DELL’ESONERO CONTRIBUTIVO L.190/2014 E L.208/2015**



Dal 7 marzo 2015 – data di entrata in vigore del decreto legislativo 23/2015 che ha introdotto il contratto a tutele crescenti per tutti i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato, per i quali stabilisce una nuova disciplina dei licenziamenti individuali e collettivi<sup>19</sup> - alla fine di marzo 2017, in Emilia Romagna, sono stati circa 334 mila i rapporti di lavoro a tempo indeterminato attivati o trasformati. Di questi il 67% circa risultano essere ancora aperti alla fine di marzo. Per quanto riguarda quelli già cessati, invece, circa l’8% del totale ha avuto una durata inferiore a un mese (quota in linea con i rapporti attivati anche negli anni precedenti). Circa l’11,5% dei rapporti hanno avuto una durata tra sei mesi e un anno.

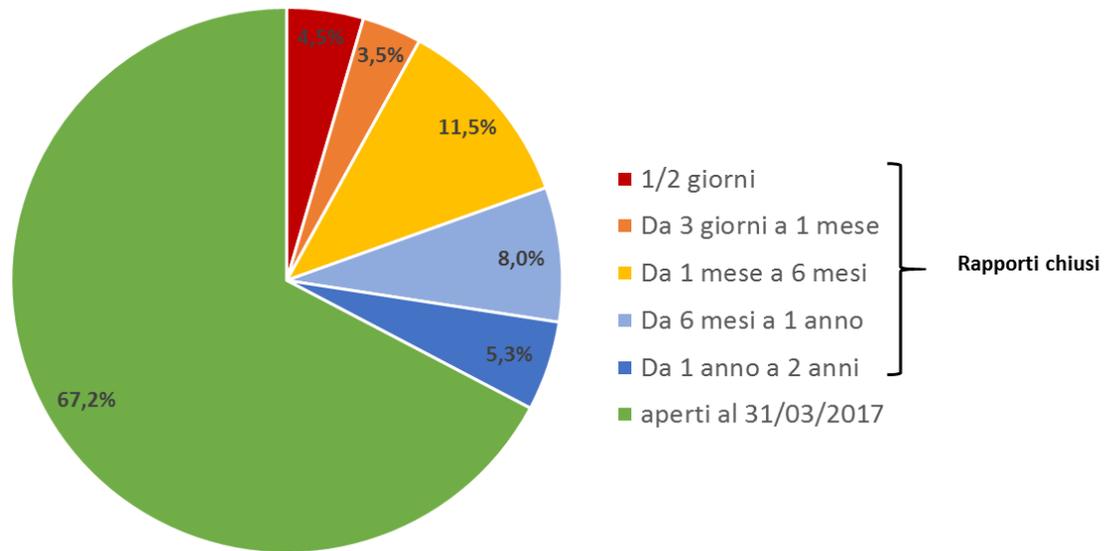
<sup>19</sup> Per i *licenziamenti discriminatori* e nulli intimati in forma orale resta la reintegrazione nel posto di lavoro così come previsto per tutti i lavoratori. Per i *licenziamenti disciplinari* la reintegrazione resta solo per quella in cui sia accertata “l’insussistenza del fatto materiale contestato”. Negli altri casi in cui si accerti che non ricorrano gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, ovvero i cosiddetti “licenziamenti ingiustificati”, viene introdotta una tutela risarcitoria certa, commisurata all’anzianità di servizio e, quindi, sottratta alla discrezionalità del giudice. Per i *licenziamenti collettivi* il decreto stabilisce che, in caso di violazione delle procedure o dei criteri di scelta, si applica sempre il regime dell’indennizzo monetario che vale per gli individuali.

La regola applicabile ai nuovi licenziamenti è quella del risarcimento in misura pari a due mensilità per ogni anno di anzianità di servizio, con un minimo di 4 ed un massimo di 24 mesi.

Per i lavoratori assunti prima dell’entrata in vigore del decreto restano valide le norme precedenti.

Per le piccole imprese la reintegra resta solo per i casi di licenziamenti nulli e discriminatori e intimati in forma orale. Negli altri casi di licenziamenti ingiustificati è prevista un’indennità crescente di una mensilità per anno di servizio con un minimo di 2 e un massimo di 6 mensilità. Cfr. [www.jobsact.lavoro.gov.it](http://www.jobsact.lavoro.gov.it)

**FIGURA 33 – TASSO DI SOPRAVVIVENZA E DURATE DEI RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO ATTIVATI/TRASFORMATI DAL 7 MARZO 2015 ALLA FINE DI MARZO 2017**



La chiusura e cessazione di un contratto a tempo indeterminato può essere dovuto a varie ragioni: licenziamento, dimissioni volontarie e pensionamento. Per quanto riguarda i licenziamenti, i dati dell'Osservatorio del precariato dell'INPS evidenziano – a livello nazionale – come non ci sia stato un incremento del relativo tasso di licenziamento. Così ad esempio, il tasso di licenziamento - calcolato rispetto all'occupazione esposta al rischio ad inizio anno - per tutto il 2016 (5,9%), è risultato inferiore rispetto a quello corrispondente del 2015 (6,1%) e del 2014 (6,5%). Nei primi otto mesi del 2017, invece, il tasso di licenziamento in Italia è risultato pari al 3,4%, in lieve riduzione rispetto a quello registrato per lo stesso periodo del 2016 (3,5%).

## 2.5 Distribuzione lavoratori dipendenti avviati nel 2008 per numero di rapporti di lavoro e giornate di contratto totalizzate negli otto anni successivi

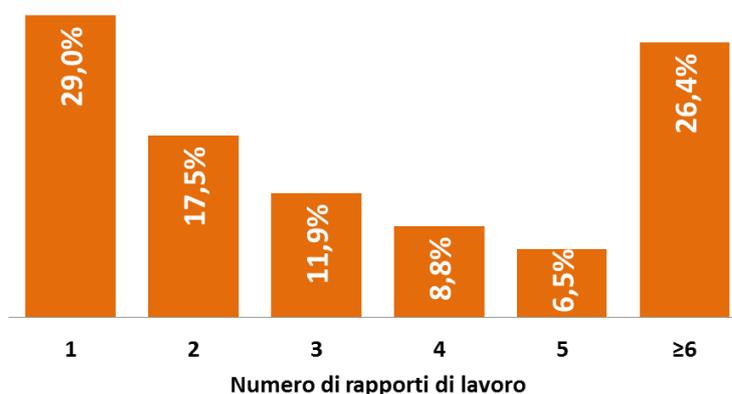
**DOMANDA CONOSCITIVA 4: I lavoratori dipendenti titolari di contratti avviati nel 2008 (escluso il settore primario), quanti rapporti di lavoro hanno avuto e quanto giornate di contratto hanno complessivamente lavorato al 31 dicembre 2016?**

In questo paragrafo si vuole approfondire la storia lavorativa di una parte dei lavoratori dipendenti presenti nel mercato del lavoro emiliano-romagnolo nel periodo 2008 - 2016. In particolare ci si è concentrati sul gruppo dei lavoratori che ha attivato almeno un rapporto di lavoro dipendente nel corso del 2008, (escluso il settore primario), seguendoli nel loro percorso lavorativo successivo, fino al 2016.

Tale gruppo è costituito da 486.788 persone<sup>20</sup>. Di queste, circa 141 mila hanno attivato un unico contratto nel periodo considerato (il 29,0%). Tutti gli altri, invece, sono stati titolari di due o più contratti di lavoro dipendente. Circa 85 mila lavoratori (il 17,5% del totale) hanno avuto due rapporti, il 27,2% (132,5 mila lavoratori) da tre a cinque rapporti, mentre il restante 26,4% (oltre 128,4 mila lavoratori) è stato titolare di sei rapporti o più.

A questi lavoratori sono stati associati tutti i rapporti di lavoro dipendente avuti nel periodo 2008-2016, così da poter analizzare la relativa distribuzione in termini di numero di rapporti stipulati e di percentuale di giornate di contratto avute nel periodo. Per avere informazioni su quanto le persone abbiano lavorato nel corso dei nove anni complessivi (contando dunque anche il 2008), è stato calcolato il numero totale di giornate di contratto relativo a ciascun lavoratore, sommando le giornate di tutti i contratti di lavoro dipendente stipulati nel periodo<sup>21</sup>, sul totale dei giorni esistenti nei nove anni (3.287 giorni<sup>22</sup>). La tabella seguente riporta i lavoratori suddivisi per numero di rapporti di lavoro stipulati e per classe di durata percentuale di giorni di contratto.

**FIGURA 34 – QUOTE % DI LAVORATORI TITOLARI DI ALMENO UN RAPPORTO DI LAVORO DIPENDENTE ATTIVATO NEL 2008, PER NUMERO DI RAPPORTI NEL PERIODO 2008-2016**



<sup>20</sup> Tale cifra è al netto della quota di lavoratori attivati nel 2008, per i quali non è possibile ricavare il totale delle giornate di contratto nell'arco del periodo di riferimento. Si tratta di una quota di lavoratori comunque trascurabile.

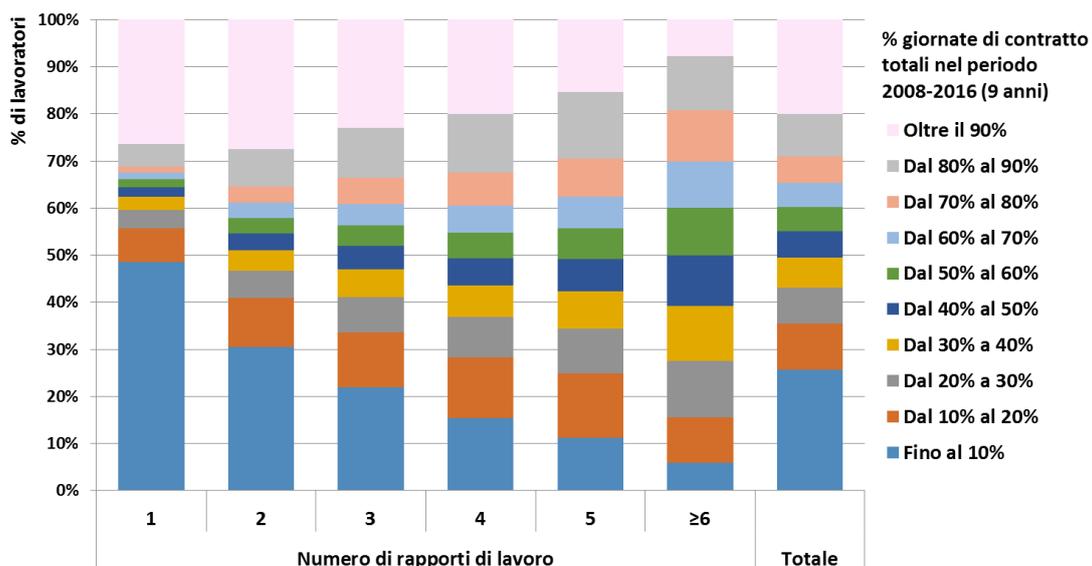
<sup>21</sup> I rapporti che risultavano ancora aperti alla fine del 2016, sono stati considerati chiusi (per costruzione) al 31 dicembre per poter quantificare le relative giornate di contratto.

<sup>22</sup> Nel campionamento effettuato per l'analisi, il lavoratore può avere iniziato il suo percorso lavorativo durante tutto l'arco del 2008 e avere quindi meno giorni a disposizione relativamente a quell'anno. Per esempio un lavoratore che risulti impiegato continuativamente dal 01/12/2008 al 31/12/2016, ha avuto in tutto 2.952 giornate di contratto, che corrispondono all'89,8% del totale dei 9 anni; ricade quindi nella classe "da 80 a 90" invece che in quella "da 90 a 100", nella quale più correttamente dovrebbe essere collocato (in quanto lavoratore a tempo pieno). Per questa ragione i dati scontano una stima per difetto del numero di persone nella classe di copertura più elevata.

**TABELLA 7 – LAVORATORI CON RAPPORTO DI LAVORO DIPENDENTE AVVIATO NEL 2008, PER NUMERO DI RAPPORTI E PERCENTUALE DI GIORNATE DI CONTRATTO EQUIVALENTI NEL PERIODO 2008-2016**

% giornate di contratto totali nel periodo 2008-2016 (9 anni)	Numero di rapporti di lavoro						Totale
	1	2	3	4	5	≥6	
Fino al 10%	68.460	25.941	12.754	6.530	3.522	7.607	<b>124.814</b>
Dal 10% al 20%	10.061	8.765	6.761	5.551	4.367	12.340	<b>47.845</b>
Dal 20% a 30%	5.417	4.944	4.387	3.620	2.991	15.375	<b>36.734</b>
Dal 30% a 40%	3.923	3.674	3.428	2.892	2.514	15.018	<b>31.449</b>
Dal 40% al 50%	2.937	3.084	2.842	2.452	2.203	13.828	<b>27.346</b>
Dal 50% al 60%	2.292	2.845	2.588	2.281	2.043	12.944	<b>24.993</b>
Dal 60% al 70%	2.028	2.729	2.634	2.454	2.138	12.643	<b>24.626</b>
Dal 70% al 80%	1.733	2.860	3.177	3.024	2.566	13.963	<b>27.323</b>
Dal 80% al 90%	6.821	6.810	6.164	5.330	4.496	14.657	<b>44.278</b>
Oltre il 90%	37.278	23.366	13.385	8.513	4.849	9.989	<b>97.380</b>
<b>Totale</b>	<b>140.950</b>	<b>85.018</b>	<b>58.120</b>	<b>42.647</b>	<b>31.689</b>	<b>128.364</b>	<b>486.788</b>

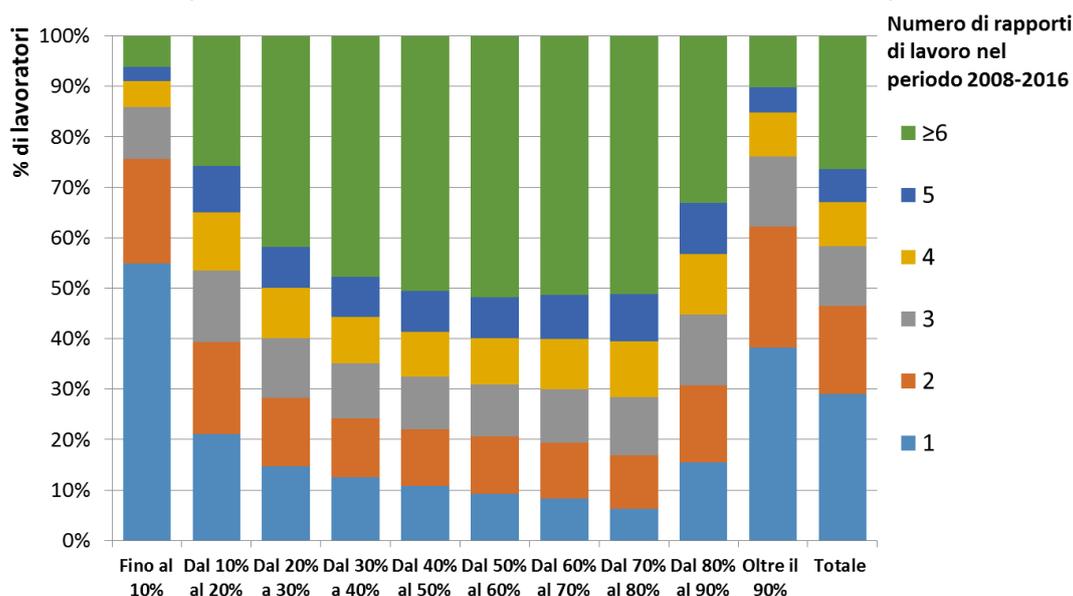
Tra i lavoratori titolari di un unico rapporto di lavoro nell'intero periodo, poco meno di 1/3 hanno lavorato per oltre l'80% dell'intervallo di tempo considerato, configurandosi dunque come la parte più stabile all'interno del mercato del lavoro regionale, in quanto dotata per la maggior parte di un unico contratto a tempo indeterminato. Nel gruppo di chi ha attivato un unico rapporto di lavoro si contano 68,5 mila persone (quasi il 50% del totale del gruppo di riferimento), che al contrario hanno lavorato meno del 10% delle giornate complessive. Qui la casistica è molto variegata: prevalgono le esperienze di contratti a tempo determinato che evidentemente non hanno dato seguito ad altre tipologie di impiego, accanto ad un certo numero di persone con contratto a tempo indeterminato cessato anzitempo per cause diverse; in generale si ritrovano tutte le forme contrattuali prese in considerazione.

**FIGURA 35 – QUOTE % DI LAVORATORI TITOLARI DI UN RAPPORTO DI LAVORO DIPENDENTE AVVIATO NEL 2008 PER NUMERO DI RAPPORTI E PERCENTUALE DI GIORNATE DI CONTRATTO NEL PERIODO 2008-2016 (VALORI PERCENTUALI SU NUMERO DI RAPPORTI)**

Se si ragiona per ‘classe di giornate di contratto’, emerge un dato significativo: la classe più popolata in termini assoluti è quella di coloro che hanno lavorato meno del 10% di giornate totali. In tutto 124,8 mila persone (25,6% del totale), tra le quali prevalgono coloro che hanno attivato un unico rapporto di lavoro (gli oltre 68 mila visti in precedenza). Si tratta di un’evidenza particolarmente significativa: indica il numero consistente di lavoratori, un quarto della coorte di lavoratori totale considerata, che “transitano” nel mercato del lavoro regionale e come tali vengono conteggiati nei flussi degli eventi in entrata e uscita, ma che producono un contributo limitato dal punto di vista del volume di lavoro creato.

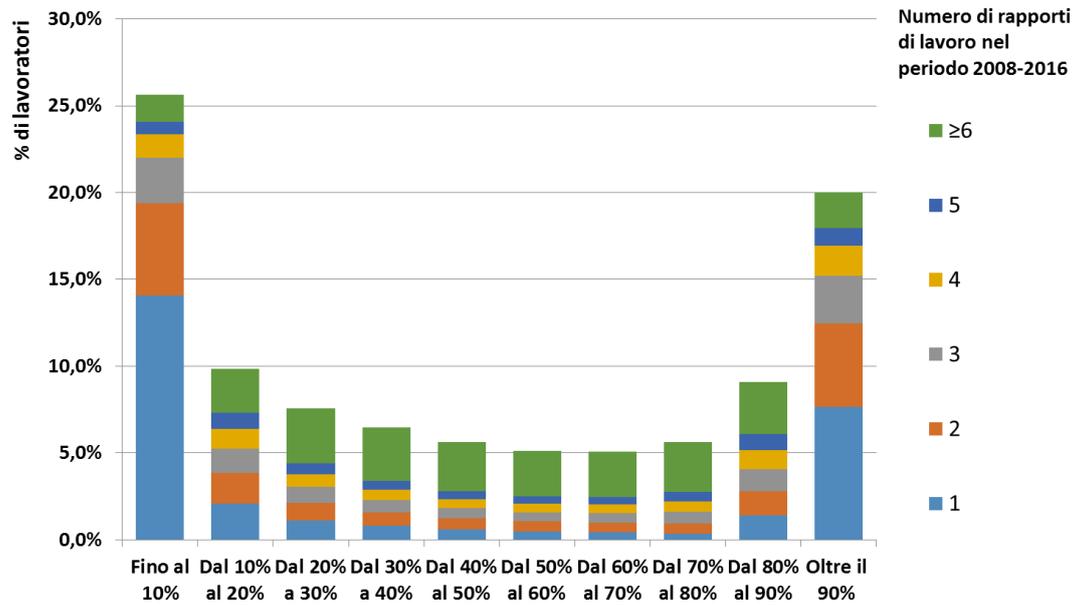
Le classi più popolate (dopo quella con meno del 10% di tempo lavorato) sono quelle all’estremo opposto, ovvero con oltre l’80% di giornate lavorate totali. In tutto si contano oltre 141,7 mila persone (il 29,1% del totale), che per la maggior parte hanno attivato uno o due rapporti di lavoro lungo tutto l’arco di tempo considerato. Come descritto in precedenza è questo il gruppo inserito in modo più stabile all’interno del mercato del lavoro regionale grazie ad una netta prevalenza di contratti a tempo indeterminato che tendono a divenire meno frequenti via via che aumenta il numero di rapporti avviati, lasciando il posto ad un numero crescente di contratti a tempo determinato. Il peso di questi lavoratori in termini di flussi di avviamenti e cessazioni è poco significativo, ma in termini di volume di lavoro prodotto il loro contributo è preponderante.

**FIGURA 36 – QUOTE % DI LAVORATORI TITOLARI DI UN RAPPORTO DI LAVORO DIPENDENTE AVVIATO NEL 2008 PER CLASSE PERCENTUALE DI GIORNATE DI CONTRATTO NEL PERIODO 2008-2016 E NUMERO DI RAPPORTI (VALORI PERCENTUALI SU CLASSE DI GIORNATE DI CONTRATTO)**



In ultima analisi, sia che si ragioni per numero di rapporti attivati, che per quota di giornate lavorate, sono le classi alle due estremità (“1-2 contratti” e “6 o più” da un lato, “fino al 10%” ed “Oltre il 90%” dall’altro) ad evidenziare i valori assoluti più elevati; in altre parole la distribuzione delle 486.788 persone tende a polarizzarsi rispetto agli estremi delle due variabili classificatorie considerate. Le classi intermedie sia per quanto riguarda il numero di rapporti per persona sia la quota di giornate lavorate, risultano invece meno popolate. All’interno di ciascuna delle classi considerate si concentrano, come è ovvio, situazioni e storie lavorative anche molto differenti che in questa analisi vengono solo sfiorate, ma che potranno essere meglio rappresentate attraverso opportune “zoomate” su gruppi di lavoratori con caratteristiche omogenee, osservandoli lungo l’intervallo di tempo considerato.

**FIGURA 37 – QUOTE % DI LAVORATORI TITOLARI DI UN RAPPORTO DI LAVORO DIPENDENTE AVVIATO NEL 2008 PER NUMERO DI RAPPORTI E PERCENTUALE DI GIORNATE DI CONTRATTO EQUIVALENTI NEL PERIODO 2008-2016 (VALORI PERCENTUALI SUL TOTALE DEI LAVORATORI)**



## Allegato 1 - Scheda di sintesi: la decontribuzione previdenziale per i contratti a tempo indeterminato

Di seguito vengono riepilogate le principali caratteristiche dell'esonero contributivo per i nuovi contratti a tutele crescenti attivati nel 2015 e nel 2016 definite nelle rispettive Leggi di stabilità (differenze evidenziate in **grassetto**).

Decontribuzione Legge di stabilità 2015	Decontribuzione Legge di stabilità 2016
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ L'esonero è applicabile esclusivamente ai datori di lavoro privati, siano essi imprenditori o meno.</li> <li>▪ Riguarda le nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato decorrenti <b>dal 1° gennaio al 31 dicembre 2015</b>.</li> <li>▪ L'esonero spetta anche ai datori di lavoro agricoli, con esclusione dei lavoratori che <b>nell'anno 2014</b> siano risultati occupati a tempo indeterminato e relativamente ai lavoratori occupati a tempo determinato che risultino iscritti negli elenchi nominativi per un numero di giornate di lavoro non inferiore a 250 giornate <b>con riferimento all'anno 2014</b>.</li> <li>▪ L'esonero interessa anche le trasformazioni di contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato.</li> <li>▪ Sono esclusi i contratti di apprendistato ed i contratti di lavoro domestico.</li> <li>▪ L'esonero è riconosciuto <b>per un periodo massimo di 36 mesi</b> e riguarda i contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro – con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL – <b>nel limite massimo di 8.060 euro su base annua</b>.</li> <li>▪ L'esonero non spetta ai lavoratori che nei 6 mesi precedenti siano risultati occupati a tempo indeterminato presso qualsiasi datore di lavoro.</li> <li>▪ L'esonero non spetta ai lavoratori per i quali il beneficio sia già stato usufruito in relazione ad una precedente assunzione a tempo indeterminato (sono esclusi intermittenti a tempo indeterminato) <b>nel corso del 2015</b>.</li> <li>▪ L'esonero non spetta nel caso in cui il datore di lavoro intenda assumere a tempo indeterminato un lavoratore che abbia avuto con l'azienda un precedente rapporto di lavoro a tempo indeterminato nei 3 mesi prima dell'entrata in vigore della legge di Stabilità (<b>dal 1° ottobre al 31 dicembre 2014</b>), anche con riferimento a società controllate o collegate.</li> <li>▪ L'esonero non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente. E' invece cumulabile con gli incentivi che assumono natura economica, come quelli per l'assunzione dei lavoratori disabili; per l'assunzione di giovani genitori; per l'assunzione di beneficiari del trattamento Aspi; quelli inerenti al 'Programma Garanzia Giovani'; per l'assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità; ecc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ L'esonero è applicabile esclusivamente ai datori di lavoro privati, siano essi imprenditori o meno.</li> <li>▪ Riguarda le nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato decorrenti <b>dal 1° gennaio al 31 dicembre 2016</b>.</li> <li>▪ L'esonero spetta anche ai datori di lavoro agricoli, con esclusione dei lavoratori che <b>nell'anno 2015</b> siano risultati occupati a tempo indeterminato e relativamente ai lavoratori occupati a tempo determinato che risultino iscritti negli elenchi nominativi per un numero di giornate di lavoro non inferiore a 250 giornate <b>con riferimento all'anno 2015</b>.</li> <li>▪ L'esonero interessa anche le trasformazioni di contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato.</li> <li>▪ Sono esclusi i contratti di apprendistato ed i contratti di lavoro domestico.</li> <li>▪ L'esonero è riconosciuto <b>per un periodo massimo di 24 mesi e riguarda il 40% dei contributi previdenziali</b> a carico dei datori di lavoro – con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL – <b>nel limite massimo di 3.250 euro su base annua</b>.</li> <li>▪ L'esonero non spetta ai lavoratori che nei 6 mesi precedenti siano risultati occupati a tempo indeterminato presso qualsiasi datore di lavoro.</li> <li>▪ L'esonero non spetta ai lavoratori per i quali il beneficio sia già stato usufruito in relazione ad una precedente assunzione a tempo indeterminato (sono esclusi intermittenti a tempo indeterminato), <b>sia nel 2015 che nel 2016</b>.</li> <li>▪ L'esonero non spetta nel caso in cui il datore di lavoro intenda assumere a tempo indeterminato un lavoratore che abbia avuto con l'azienda un precedente rapporto di lavoro a tempo indeterminato nei 3 mesi prima dell'entrata in vigore della legge di Stabilità (<b>dal 1° ottobre al 31 dicembre 2015</b>), anche con riferimento a società controllate o collegate.</li> <li>▪ L'esonero non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente. E' invece cumulabile con gli incentivi che assumono natura economica, come quelli per l'assunzione dei lavoratori disabili; per l'assunzione di giovani genitori; per l'assunzione di beneficiari del trattamento NAspi; quelli inerenti al 'Programma Garanzia Giovani'; per l'assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità; ecc.</li> </ul>

## Allegato 2 - Scheda di sintesi: il Jobs Act ed i decreti attuativi delegati

Il *Jobs Act*, approvato alla fine dicembre 2014 con *Legge Delega 183/2014*, ha introdotto significative modifiche sulla disciplina dei contratti di lavoro, la regolamentazione dei licenziamenti e degli ammortizzatori sociali, gli strumenti di politica attiva. L'attuazione di queste modifiche è stata definita attraverso otto decreti legislativi, di cui si riportano le principali novità introdotte.

### **Dlgs 22/2015, entrato in vigore il 7 marzo 2015**

Definisce la  **riforma degli ammortizzatori sociali**  in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati, con l'introduzione di alcuni nuovi strumenti:

- la *NASpl*, nuova assicurazione sociale per l'impiego<sup>23</sup>;
- la sperimentazione dell'*Asdi*, assegno di disoccupazione rivolto ai lavoratori a cui sia scaduta la Naspi, senza aver trovato nel frattempo un nuovo impiego;
- l'indennità di disoccupazione *Dis-Col*, disoccupazione per i collaboratori, per i co.co.co iscritti alla Gestione separata INPS.

### **Dlgs 23/2015, entrato in vigore il 7 marzo 2015**

Introduce il  **contratto a tutele crescenti**  per tutti i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato a partire dalla data di entrata in vigore del decreto, per i quali stabilisce una nuova disciplina dei licenziamenti individuali e collettivi<sup>24</sup>.

### **Dlgs 80/2015, entrato in vigore il 25 giugno 2015**

Stabilisce nuove  **misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro** , con l'introduzione di una serie di agevolazioni per lavoratrici madri, telelavoro, donne vittime di violenza e per genitori, tra cui l'estensione dei congedi parentali, estesi a tutte le categorie di lavoratori, e quindi non più per i soli lavoratori dipendenti come previsto fino ad ora.

### **Dlgs 81/2015, entrato in vigore il 25 giugno 2015**

---

<sup>23</sup> La NASpl vale per gli eventi di disoccupazione che si verificano a decorrere dal 1° maggio 2015 e per tutti i lavoratori dipendenti che abbiano perso l'impiego e che hanno cumulato almeno 13 settimane di contribuzione negli ultimi 4 anni di lavoro ed almeno 18 giornate effettive di lavoro negli ultimi 12 mesi. L'erogazione della Naspi è condizionata alla partecipazione del disoccupato ad iniziative di attivazione lavorativa o di riqualificazione professionale. Cfr. [www.jobsact.lavoro.gov.it](http://www.jobsact.lavoro.gov.it)

<sup>24</sup> Per i *licenziamenti discriminatori* e nulli intimati in forma orale resta la reintegrazione nel posto di lavoro così come previsto per tutti i lavoratori. Per i *licenziamenti disciplinari* la reintegrazione resta solo per quella in cui sia accertata "l'insussistenza del fatto materiale contestato". Negli altri casi in cui si accerti che non ricorrano gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, ovvero i cosiddetti "licenziamenti ingiustificati", viene introdotta una tutela risarcitoria certa, commisurata all'anzianità di servizio e, quindi, sottratta alla discrezionalità del giudice. Per i *licenziamenti collettivi* il decreto stabilisce che, in caso di violazione delle procedure o dei criteri di scelta, si applica sempre il regime dell'indennizzo monetario che vale per gli individuali.

La regola applicabile ai nuovi licenziamenti è quella del risarcimento in misura pari a due mensilità per ogni anno di anzianità di servizio, con un minimo di 4 ed un massimo di 24 mesi.

Per i lavoratori assunti prima dell'entrata in vigore del decreto restano valide le norme precedenti.

Per le piccole imprese la reintegra resta solo per i casi di licenziamenti nulli e discriminatori e intimati in forma orale. Negli altri casi di licenziamenti ingiustificati è prevista un'indennità crescente di una mensilità per anno di servizio con un minimo di 2 e un massimo di 6 mensilità. Cfr. [www.jobsact.lavoro.gov.it](http://www.jobsact.lavoro.gov.it)

Definisce il **riordino dei contratti**, prevedendo in particolare:

- la soppressione a partire dal 1° gennaio 2016 (dal 1° gennaio 2017 per la Pubblica Amministrazione) delle *collaborazioni coordinate* (anche a progetto), salvo alcuni specifici casi che vengono ricondotti al lavoro subordinato<sup>25</sup>, dell'*associazione in partecipazione* e del *job sharing*;
- l'introduzione di alcune modifiche al 'decreto Poletti' del 2014 per quanto riguarda i *contratti a tempo determinato*, in particolare sul limite dei 36 mesi, che si applica per mansioni di pari categoria e livello, indipendentemente dagli intervalli tra un contratto e l'altro; sul limite del 20% rispetto all'organico stabile, che può essere superato anche per gli over 50; e sul superamento del limite di 5 proroghe, che comporta la conversione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato;
- la revisione della disciplina dell'*apprendistato* per la qualifica e per il diploma - che ora assume la nuova denominazione di '*apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore*' - nonché dell'*apprendistato* di alta formazione e ricerca, per i quali viene previsto il cosiddetto sistema duale, in base al quale titoli di istruzione e titoli formativi potranno essere conseguiti anche attraverso il lavoro;
- l'estensione del campo di applicazione del *contratto di somministrazione a tempo indeterminato* (staff leasing), con l'eliminazione delle causali e la fissazione del limite all'utilizzo in ciascuna impresa (20% del totale dei dipendenti a tempo indeterminato);
- alcune modifiche relativamente al *lavoro accessorio*, per il quale è stato confermato il venire meno della caratteristica dell'occasionalità (già eliminata dal Decreto Legge 76/2013) e la possibilità che il lavoro accessorio possa essere usato per qualsiasi tipo di attività; l'aumento del limite complessivo di retribuzione annua percepibile dal singolo lavoratore in forma di voucher (portato a 7mila euro netti); il divieto di utilizzo negli appalti;
- nell'ambito del lavoro *part-time*, sono state introdotte alcune novità per quanto riguarda il campo di applicazione (ad esempio, in caso di assistenza di una persona convivente con gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, oppure in luogo del congedo parentale), le prestazioni supplementari (che possono essere richieste dal datore di lavoro in una percentuale non superiore al 25% delle ore di lavoro settimanali concordate, con una maggiorazione della retribuzione oraria pari al 15%) e la possibilità di concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa (con un preavviso di due giorni lavorativi, la maggiorazione della retribuzione oraria del 15% e un aumento della durata nel limite del 25% della normale prestazione).

#### ***Dlgs 148/2015, entrato in vigore il 24 settembre 2015***

Definisce il **riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro**, su tre ambiti specifici: i) inclusione di lavoratori e imprese; ii) semplificazione e certezze per le imprese; iii) razionalizzazione delle integrazioni salariali.

Nell'ambito dell'obiettivo di **inclusione di lavoratori e imprese**, vengono resi strutturali:

- la *NASpl* a 24 mesi;

---

<sup>25</sup> Restano salve le collaborazioni regolamentate da accordi collettivi, stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, che prevedono discipline specifiche relative al trattamento economico e normativo in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore e poche altri tipi di collaborazioni. Cfr. [www.jobsact.lavoro.gov.it](http://www.jobsact.lavoro.gov.it)

- l'assegno di disoccupazione (ASDI);
- il fondo per le politiche attive del lavoro.

Per quanto riguarda la **semplificazione e certezze per le imprese**, viene introdotto un unico testo normativo di 47 articoli per la cassa integrazione e per i fondi di solidarietà, abrogando oltre 15 leggi e norme stratificatesi negli ultimi 70 anni, dal 1945 a oggi. In particolare viene introdotta una semplificazione delle procedure di autorizzazione per la Cassa integrazione ordinaria (CIGO) e la Cassa integrazione straordinaria (CIGS), con l'introduzione del divieto di utilizzo in caso di cessazione definitiva dell'azienda e l'estensione della sua applicazione agli apprendisti (apprendistato professionalizzante).

Per una **razionalizzazione delle integrazioni salariali**:

- vengono fissati nuovi limiti di durata della CIG: per ciascuna unità produttiva, il trattamento ordinario e quello straordinario di integrazione salariale non potrà superare la durata massima complessiva di 24 mesi in un quinquennio mobile (utilizzando la CIGS per causale contratto di solidarietà, tale limite complessivo può essere portato a 36 mesi nel quinquennio mobile), per alcune tipologie di imprese la durata massima è di 30 mesi;
- viene previsto che il trattamento di CIGS decorre non prima del trentesimo giorno successivo alla data di presentazione della domanda;
- si esplicita che il contratto di solidarietà rappresenta un caso particolare di CIG, dovendo quindi seguirne le regole generali, ad eccezione dell'obbligo di esame congiunto in sede istituzionale essendo il contratto di solidarietà un contratto collettivo aziendale;
- vengono istituiti i fondi di solidarietà che garantiscono un sostegno al reddito nei settori non coperti dall'intervento di cassa integrazione guadagni;
- vengono istituiti i contratti di solidarietà espansivi che prevedono la stipula di un contratto collettivo per la riduzione stabile dell'orario lavoro per consentire l'assunzione di nuovo personale. In questo caso sono corrisposte agevolazione contributive pari agli apprendisti se i lavoratori assunti sono giovani. Possono essere inoltre stipulanti contratti di solidarietà espansivi che riguardano lavoratori prossimi alla pensione.

Vengono introdotti, inoltre, meccanismi di attivazione dei beneficiari di **integrazioni salariali e condizionalità delle prestazioni**: nel caso in cui ai lavoratori beneficiari di integrazioni salariali (cassa integrazione o fondi di solidarietà) sia stata programmata una sospensione o riduzione superiore al 50% dell'orario di lavoro nell'arco di un anno, è prevista la stipula di un patto di servizio personalizzato con i centri per l'impiego.

#### ***Dlgs 149/2015, entrato in vigore il 24 settembre 2015***

Introduce una **razionalizzazione e semplificazione dell'attività ispettiva in materia di lavoro e legislazione sociale**, con l'istituzione dell'Ispettorato nazionale del lavoro, che prevede l'unione dei servizi ispettivi del Ministero del Lavoro, dell'INPS e dell'INAIL, con l'obiettivo di eliminare le duplicazioni e di rendere più efficaci le ispezioni, attraverso un loro coordinamento.

#### ***Dlgs 150/2015, entrato in vigore il 24 settembre 2015***

Stabilisce il **riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e le politiche attive**, tra cui:

- l'istituzione di una *Rete Nazionale dei servizi per le politiche del lavoro*, coordinata dalla nuova *Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (ANPAL)*, e formata dalle strutture regionali per le Politiche attive del Lavoro, dall'INPS, dall'INAIL, dalle Agenzie per il lavoro e dagli altri soggetti

autorizzati all'attività di intermediazione, dai Fondi Interprofessionali, dai Fondi Bilaterali, da Italia Lavoro, dall'ISFOL (Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori) nonché dal sistema delle Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura, dalle università e dagli altri istituti di scuola secondaria di secondo grado;

- l'istituzione di un *Albo nazionale dei soggetti accreditati a svolgere funzioni in materia di politiche attive del lavoro*, un *Sistema informativo delle politiche del lavoro*, il *fascicolo elettronico del lavoratore* e un *Albo nazionale degli enti accreditati a svolgere attività di formazione professionale*;
- l'introduzione di principi generali e comuni in materia di politiche attive del lavoro, compreso il rafforzamento dei meccanismi di condizionalità e livelli essenziali delle prestazioni relative ai beneficiari di strumenti di sostegno al reddito sia legati alla perdita del lavoro che in costanza di rapporto di lavoro;
- la previsione di un *Assegno di ricollocazione*, a favore dei soggetti disoccupati, percettori della NASpI, la cui disoccupazione ecceda i quattro mesi, da utilizzare presso i Centri per l'impiego o presso i soggetti accreditati a svolgere funzioni e compiti in materia di politiche attive del lavoro per ottenere un servizio di assistenza intensiva nella ricerca del lavoro;
- utilizzo di cassaintegrati o di lavoratori ultrasessantenni prossimi alla pensione in attività ai fini di pubblica utilità a beneficio della comunità territoriale di appartenenza;
- riordino degli incentivi all'occupazione attraverso la definizione di principi generali di fruizione degli incentivi;
- introduzione di maggiori incentivi per il contratto di apprendistato per la qualifica, il diploma e il certificato di specializzazione tecnica e di alta formazione e ricerca.

#### **Dlgs 151/2015, entrato in vigore il 24 settembre 2015**

Adotta varie disposizioni di **razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità**. In particolare:

**Razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti** per quanto riguarda:

- l'inserimento mirato delle persone con disabilità, con l'obiettivo di superare i problemi di funzionamento dell'attuale disciplina;
- in materia di costituzione e gestione del rapporto di lavoro, con la trasmissione per via telematica di tutte le comunicazioni in materia di rapporti di lavoro, collocamento mirato, tutela delle condizioni di lavoro, incentivi, politiche attive e formazione professionale, ivi compreso il nulla osta al lavoro subordinato per cittadini extracomunitari nel settore dello spettacolo;
- in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
- la revisione delle sanzioni in materia di lavoro e legislazione sociale.

**Nuove disposizioni in materia di rapporto di lavoro**, per quanto concerne:

- la revisione della disciplina dei controlli a distanza del lavoratore;
- l'introduzione della possibilità per i lavoratori di cedere, a titolo gratuito, ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, che svolgono mansioni di pari livello e categoria, i riposi e le ferie maturati, con esclusione dei giorni di riposo e di ferie minimi garantiti dalla legge, al fine di assistere i figli minori che, per le particolari condizioni di salute, hanno bisogno di assistenza e cure costanti da parte dei genitori;

- l'introduzione di modalità semplificate per effettuare le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, esclusivamente con modalità telematiche su appositi moduli resi disponibili dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali attraverso il sito istituzionale, al fine di contrastare il fenomeno delle dimissioni in bianco;
- le misure di conciliazione dei tempi di cura, di vita e di lavoro (tra le quali l'estensione del congedo parentale).

### 3. Strategie occupazionali dei datori di Lavoro (PA e imprese private) in Emilia Romagna nel periodo 2008 – 2016

#### 3.1 La domanda di lavoro in regione nel 2016

**DOMANDA CONOSCITIVA 1: la domanda di lavoro in Emilia-Romagna nel 2016. Qual è la distribuzione degli avviamenti e/o delle giornate di contratto attive per datore di lavoro nel 2016? Quali sono le tipologie contrattuali più utilizzate dalla PA e dalle imprese private?**

##### 3.1.1 Flussi di assunzioni e concentrazione di contratti di lavoro per datore di lavoro nel 2016

Analogamente a quanto fatto per le persone fisiche, è possibile riaggregare le comunicazioni obbligatorie attribuendole ad ogni singola azienda, pubblica o privata.

Le aziende (datori di lavoro), con almeno una sede operativa in regione, che hanno attivato nuovi contratti di lavoro in Emilia-Romagna nel corso del 2016 sono state 73.057<sup>26</sup>. Si tratta per la gran parte di **imprese private** (98,6% del totale), mentre poco più di 1.100 (1,4%), sono enti locali, istituzioni, scuole, università e aziende della **Pubblica Amministrazione**.

**TABELLA 8 – AZIENDE E AVVIAMENTI PER CLASSE DI AVVIAMENTI -2016**

Classi dimensionali di avviamenti	Aziende		Avviamenti	
	Numero	%	Numero	%
1 avviamento	26.671	36,5%	26.671	3,8%
2 avviamenti	12.588	17,2%	25.176	3,6%
3 avviamenti	7.524	10,3%	22.572	3,2%
da 4 a 10	16.374	22,4%	97.729	14,0%
da 11 a 50	7.824	10,7%	163.135	23,4%
da 50 a 100	1.112	1,5%	78.665	11,3%
da 100 a 200	603	0,8%	83.179	11,9%
da 200 a 500	277	0,4%	91.013	13,1%
oltre 500	84	0,1%	109.239	15,7%
<b>Totale</b>	<b>73.057</b>	<b>100%</b>	<b>697.379</b>	<b>100%</b>

A livello settoriale il 25,0%

delle aziende si collocano nell'ambito dell'*Industria in senso stretto*, il 5,7% nelle *Costruzioni*, il 33,7% nel *Commercio e Turismo*, il 20,5% nelle *Attività finanziarie, servizi alle imprese e logistica*, il 5,2% nella *PA, Istruzione e servizi di pubblica utilità* e il 9,8% negli *Altri servizi*.

Nel 2016 oltre un terzo delle aziende totali hanno attivato un solo nuovo contratto (a cui corrisponde il 3,8% degli avviamenti totali). Il 27,5% circa dei datori di lavoro hanno attivato 2 o 3 contratti, ai quali è riconducibile il 6,8% circa dei contratti attivati nell'anno.

Le aziende che hanno attivato 50 nuovi contratti o più, sono 2.076, pari al 2,8% del totale, a cui corrispondono circa 362 mila avviamenti, il 51,9% dei nuovi contratti avviati nel 2016.

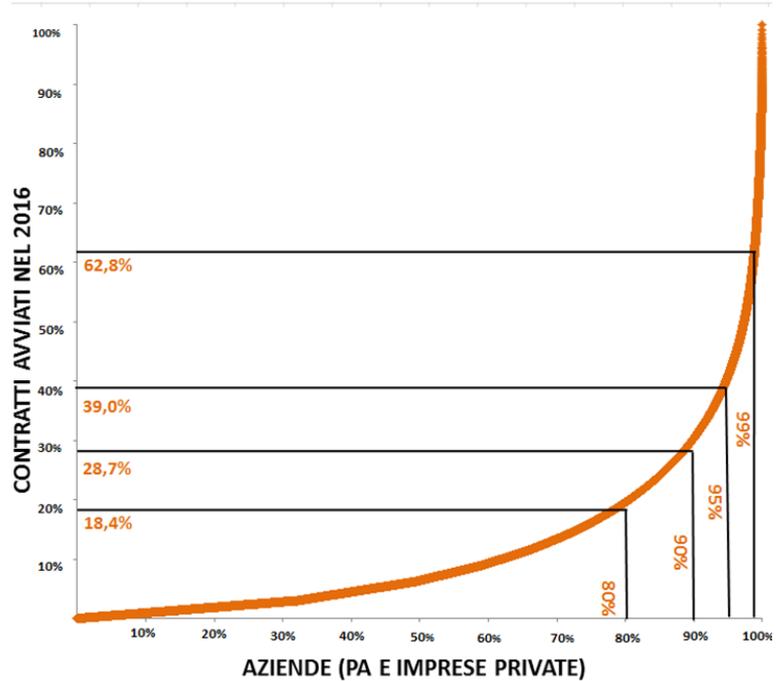
<sup>26</sup> Non vengono considerati i contratti di lavoro domestico che prevedono la famiglia quale datore di lavoro, oltre ai contratti di lavoro attivati nell'ambito del settore primario (codici Ateco 01-02-03).

Analizzando la distribuzione delle aziende, ordinate per numero di contratti attivati nel 2016, si rileva che **il 20% dei datori di lavoro con più avviamenti (corrispondenti cioè al 5° quintile), hanno attivato l'81,6% dei contratti di lavoro.**

Tale polarizzazione è ancora più evidente se si osservano i sottogruppi di aziende con più movimentazione:

- Il 71,3% dei contratti si concentrano nel 10% dei datori di lavoro più grandi (7.496);
- il 61,0% nel 5% di aziende (3.748);
- il 37,2% in solo 750 aziende, pari all'1% del totale.

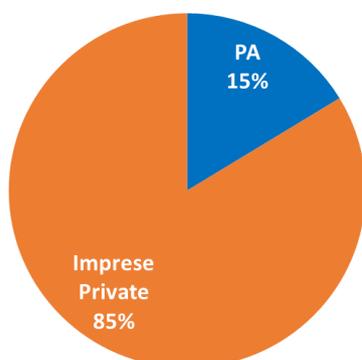
**FIGURA 38 – LIVELLO DI CONCENTRAZIONE DEI CONTRATTI DI LAVORO AVVIATI NEL 2016 SULLE RELATIVE AZIENDE**



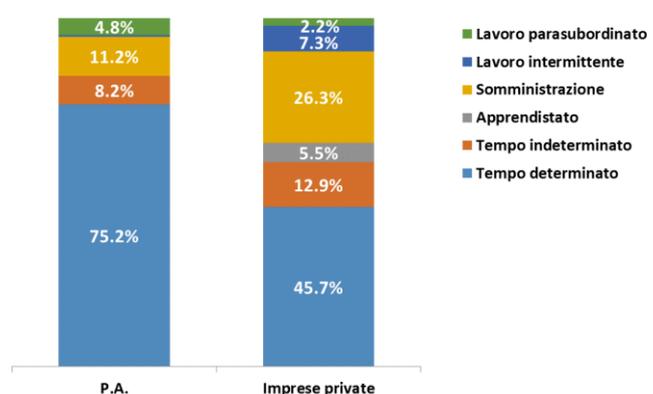
### 3.1.2 Dinamiche occupazionali della PA e delle imprese private

In termini di avviamenti, l'85% dei nuovi contratti attivati nel corso del 2016 sono riconducibili a datori di lavoro privati, mentre il restante 15% sono stati attivati dalla P.A., nelle sue varie declinazioni. Nella Pubblica Amministrazione, anche per effetto del blocco di assunzioni e dei limiti posti al turnover dei dipendenti del pubblico impiego, la quota di *contratti a termine* (lavoro a tempo determinato e lavoro parasubordinato), rappresentano oltre l'80,0% degli avviamenti del 2016, a fronte di una quota del 47,9% tra le imprese private. Viceversa, gli avviamenti a *tempo indeterminato* rappresentano l'8,3% degli avviamenti della P.A. ed il 12,9% delle imprese private.

**FIGURA 39 – QUOTA % DI AVVIAMENTI PER TIPOLOGIA DI DATORE DI LAVORO (PA E IMPRESE PRIVATE) - 2016**



**FIGURA 40 – QUOTA % DI AVVIAMENTI DELLA PA E DELLE IMPRESE PRIVATE PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE – 2016**



**TABELLA 9 – QUOTA % DI AVVIAMENTI DELLA P.A. PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE E PER ANNO**

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Tempo determinato	84,3%	84,5%	85,2%	85,7%	87,3%	87,4%	85,6%	83,1%	75,6%
Tempo indeterminato	8,4%	6,4%	5,7%	5,7%	3,9%	2,4%	3,9%	4,6%	8,3%
Apprendistato	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Somministrazione	1,4%	3,3%	4,2%	3,4%	4,3%	6,1%	6,7%	8,5%	11,3%
Lavoro parasubordinato	6,0%	5,7%	4,9%	5,2%	4,5%	4,0%	3,9%	3,7%	4,9%
<b>Totale complessivo</b>	<b>100,0%</b>								

**TABELLA 10 – QUOTA % DI AVVIAMENTI DELLE IMPRESE PRIVATE PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE E PER ANNO**

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Tempo determinato	48,1%	48,3%	46,7%	43,2%	42,3%	45,3%	46,0%	41,6%	45,7%
Tempo indeterminato	19,5%	14,9%	12,5%	12,3%	12,5%	13,6%	11,8%	20,5%	12,9%
Apprendistato	6,5%	5,6%	5,5%	5,5%	5,3%	5,3%	5,4%	4,5%	5,5%
Somministrazione	14,4%	11,6%	13,8%	14,9%	15,1%	18,5%	20,9%	22,1%	26,3%
Lavoro intermittente	2,6%	9,3%	12,4%	15,6%	16,4%	9,3%	8,0%	6,6%	7,3%
Lavoro parasubordinato	8,9%	10,5%	9,1%	8,4%	8,4%	8,0%	8,0%	4,8%	2,2%
<b>Totale complessivo</b>	<b>100%</b>								

In un orizzonte di medio-lungo periodo, le numerosità degli avviamenti per forma contrattuale mettono in evidenza alcuni fattori significativi, sia nella PA che tra le imprese private.

I contratti a *tempo indeterminato* risultano in calo sia in termini assoluti che relativi fino al 2013. Sia nel pubblico che nel privato, tale tendenza è molto evidente e può essere ricollegata all'espansione della crisi economica.

Nella Pubblica Amministrazione, nel 2014 il numero di avviamenti a tempo indeterminato più che raddoppia in valore assoluto, per poi ridursi nel 2015 e tornare sensibilmente a crescere nel 2016 così da posizionarsi su valori, assoluti e relativi, in linea a quelli del 2008.

Tra le imprese private l'inversione di tendenza si concretizza nel 2015 (incentivata dalla legislazione nazionale in materia di mercato di lavoro), quando il numero di avviamenti a tempo indeterminato raggiunge quasi il livello del 2008, per poi calare nel 2016 su livelli inferiori a quelli pre-crisi.

La dinamica dei contratti a *tempo determinato* mette in evidenza una traiettoria in sostanziale contrazione, in particolare se guardiamo ai valori assoluti e in particolare nell'ambito della Pubblica Amministrazione. Nel 2016 gli avviamenti sono sensibilmente inferiori rispetto ai valori pre-crisi.

Ancora più marcata la contrazione del *lavoro parasubordinato*, nel privato soprattutto, anche per la restrizione delle fattispecie compatibili, operata con la riforma del mercato del lavoro<sup>27</sup>.

In forte espansione l'andamento dei *contratti di somministrazione*, che nel 2016 hanno superato ampiamente il livello del 2008 sia nelle imprese private che nella PA, grazie evidentemente ad un effetto di sostituzione nei confronti delle altre tipologie contrattuali. Nell'ambito del pubblico impiego, dove nel 2008 gli avviamenti di *somministrazione* erano meno di 2.000 (l'1,4% del totale degli avviamenti dell'anno), la crescita è stata esponenziale: nel 2016 si contano quasi 12mila avviamenti, l'11,3% del totale. Ancora più sensibile in termini assoluti l'incremento degli avviamenti nel settore privato: da 92,3 mila nel 2008 (14,4% del totale), a 154,9 mila nel 2016 (il 26,3% del totale).

<sup>27</sup> In particolare il *Dlgs 81/2015*, entrato in vigore il 25 giugno 2015, ha fortemente limitato le fattispecie lavorative compatibili con il lavoro parasubordinato.

Più volatile l'andamento del *lavoro intermittente*, che, dopo i valori record del biennio 2011-2012, ha visto ridursi il numero di avviamenti. Nel 2016 il numero degli avviamenti risulta comunque superiore ai valori pre-crisi, sia in termini assoluti che relativi.

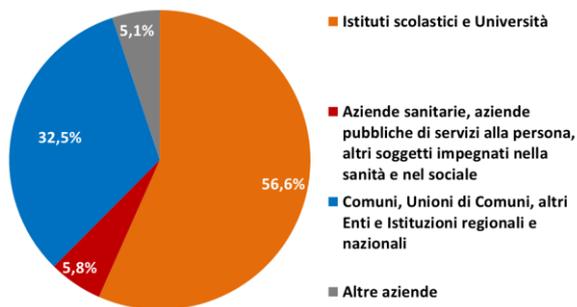
Relativamente più stabile l'andamento dei contratti di *apprendistato e inserimento*.

**Box – I settori della Pubblica Amministrazione**

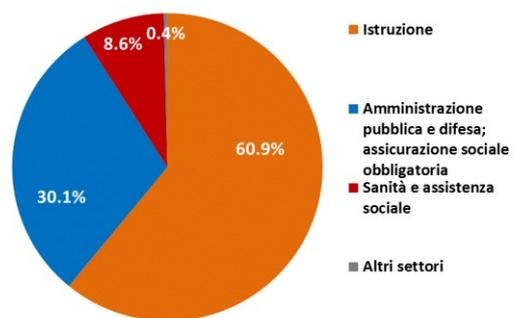
Tra i datori di lavoro della PA che hanno realizzato nuove attivazioni di contratti di lavoro nel corso del 2016, il 56,6% sono scuole (primarie e secondarie) e università; circa un terzo (32,5%) sono invece Enti Locali e istituzioni regionali e nazionali; il 5,8% è rappresentato da aziende sanitarie e aziende pubbliche di servizi sociali; la restante parte (il 5,1%) è composta da altre tipologie di soggetti e organismi pubblici operanti nel campo della valorizzazione ambientale e culturale o altre tipologie di servizi.

In termini di numero di avviamenti il settore dell'Istruzione copre il 60,9%, seguito dal settore dell'Amministrazione pubblica propriamente detto (30,1%), che include tutte le attività di natura governativa normalmente svolte dalle amministrazioni pubbliche, e dal settore sanitario e dell'assistenza sociale (8,6%).

**FIGURA 41 – TIPOLOGIE DI ENTI E AZIENDE DELLA PA CHE HANNO EFFETTUATO AVVIAMENTI NEL 2016**



**FIGURA 42 – AVVIAMENTI PER ATTIVITÀ ECONOMICA NELLA PA (2016)**



Una descrizione più accurata è fornita dalla classificazione degli avviamenti per tipologia di professione. Nelle prime 12 professioni per numero di avviamenti effettuati nel corso del 2016 si trovano quelle direttamente collegate con il settore dell'istruzione e della formazione: i "professori di scuola primaria, pre-primaria e professioni assimilate" coprono il 32,1% degli avviamenti complessivi, seguiti da dai "professori di scuola secondaria, post-secondaria e professioni assimilate" (19,4% degli avviamenti) e da "personale non qualificato nei servizi di istruzione e sanitari" e (16,1%). Seguono altre professioni, riferibili non solo all'istruzione, ma anche al settore sanitario e dei servizi sociali, come ad es. quella dei "tecnici della salute" (che rappresentano il 5,8% degli avviamenti), delle "professioni qualificate nei servizi sanitari e sociali" (con il 4,0% degli avviamenti), dei "Tecnici dei servizi sociali" (con il 2,8%).

**TABELLA 11 – PRINCIPALI PROFESSIONI PER NUMERO DI AVVIAMENTI DELLA PA (2016)**

Professione	Avviamenti 2016	Area tematica
-------------	-----------------	---------------

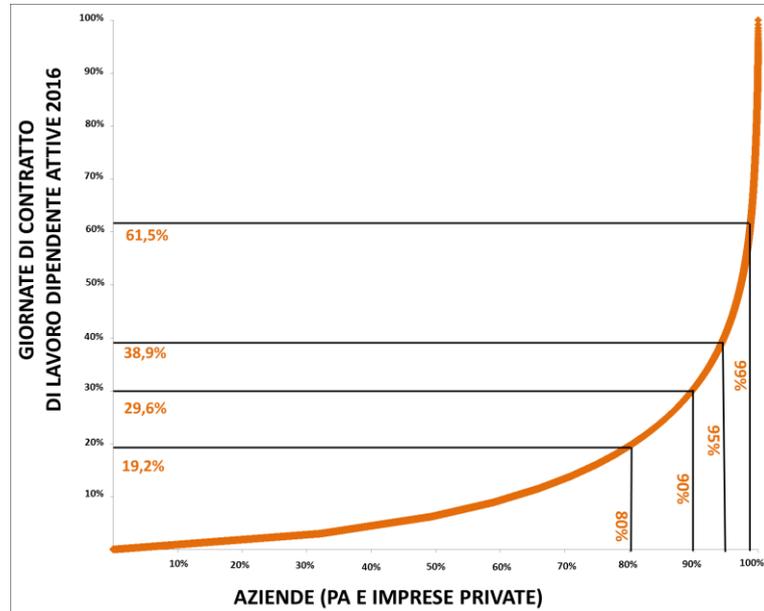
	Numero	% sul totale	
Professori di scuola primaria, pre-primaria e professioni assimilate	34,028	32.1%	Istruzione e formazione
Professori di scuola secondaria, post-secondaria e professioni assimilate	20,530	19.4%	Istruzione e formazione
Personale non qualificato nei servizi di istruzione e sanitari	17,008	16.1%	Personale non qualificato nei servizi di istruzione e sanitari
Tecnici della salute	6,122	5.8%	Sanità e servizi sociali, scienze della salute e della vita
Altri specialisti dell'educazione e della formazione	5,314	5.0%	Istruzione e formazione
Professioni qualificate nei servizi sanitari e sociali	4,269	4.0%	Sanità e servizi sociali, scienze della salute e della vita
Impiegati addetti alla segreteria e agli affari generali	3,442	3.3%	Funzioni esecutive - impiegati
Tecnici dei servizi sociali	2,981	2.8%	Sanità e servizi sociali, scienze della salute e della vita
Professioni qualificate nei servizi personali ed assimilati	2,898	2.7%	Altre professioni qualificate
Ricercatori e tecnici laureati nell'universita'	1,933	1.8%	Istruzione e formazione
Docenti universitari (ordinari e associati)	1,454	1.4%	Istruzione e formazione
Medici	949	0.9%	Sanità e servizi sociali, scienze della salute e della vita
Altre	4,946	4.7%	Varie

### 3.1.3 Quali sono le aziende che generano più giornate di contratto?

Come evidenziato in apertura del paragrafo, la distribuzione delle aziende per numero di avviamenti attivati nel corso del 2016 evidenzia un livello significativo di concentrazione in capo ad un numero relativamente piccolo di aziende.

L'analisi può ulteriormente essere raffinata considerando, al posto degli avviamenti, il **numero delle corrispondenti giornate di contratto originate**. Una variabile che, come già indicato in precedenza, misurando il "peso specifico" di ciascun contratto in termini di relative giornate, risulta più robusta in quanto esplicitiva dell'effettivo volume di lavoro impiegato da un'azienda (mentre è evidente che ogni avviamento vale "uno", che si tratti di un contratto giornaliero o di un contratto a tempo indeterminato). Perché il numero di giornate di contratto non risulti

**FIGURA 43 – LIVELLO DI CONCENTRAZIONE DELLE GIORNATE DI CONTRATTO DI LAVORO DIPENDENTE ATTIVE NEL 2016 SULLE RELATIVE AZIENDE**



sovrastimato è consigliabile delimitare il campo di osservazione al solo lavoro dipendente<sup>28</sup>. In aggiunta, per ampliare la porzione di sistema produttivo considerata, ha senso ragionare sull'insieme delle aziende che nel 2016 hanno almeno una giornata di contratto *attiva* (e non esclusivamente *attivata*).

Così facendo si ottengono 214.620 aziende (inclusa la Pubblica Amministrazione), che, lo si ripete perché si tratta di un passaggio importante, sono quelle alle quali corrisponde nel 2016 una posizione contrattuale di lavoro dipendente attiva, tale da originare almeno una giornata di lavoro.

La figura 44 evidenzia la distribuzione del totale delle giornate di contratto di lavoro dipendente attive nel corso del 2016 sulle relative aziende. Gli ordini di grandezza ricalcano quanto osservato in precedenza relativamente agli avviamenti: il 71,4% delle giornate si concentrano in capo al 10% dei datori di lavoro più grandi; il 38,5% delle giornate in capo all'1% dei datori di lavoro, ovvero alle prime 2.147 aziende per volume di giornate di contratto attive (le "Top 1%").

<sup>28</sup> Infatti nelle altre tipologie contrattuali, si pensi al lavoro intermittente per esempio, la durata contrattuale non implica la continuità della prestazione lavorativa.

**TABELLA 12 – CONFRONTO TRA TOP DATORI DI LAVORO PRIVATI PER GIORNATE DI CONTRATTO ATTIVE E GIORNATE ATTIVATE NEL 2016**

Top 50 imprese per giornate di contratto attive nel 2016		Top 50 imprese per giornate di contratto attivate nel 2016	
COOP ALLEANZA 3.0	Commercio e Turismo	COOP ALLEANZA 3.0	Commercio e Turismo
POSTE ITALIANE SPA	Credito	POSTE ITALIANE SPA	Credito
COOPSERVICE COOP.P.A.	Credito	CONSERVE ITALIA SOC. COOP. AGRICOLA	Industria
CAMST SOC. COOP. A R.L.	Commercio e Turismo	AMAZON ITALIA LOGISTICA S.R.L	Credito
BANCA POPOLARE DELL'EMILIA ROMAGNA	Credito	C.A.F.A.R. SOCIETA' AGRICOLA COOP.	Industria
UNICREDIT SPA	Credito	INTERTABA S.P.A.	Industria
HERA SPA	Industria	FRUTTAGE S.C.P.A.	Industria
FERRARI S.P.A.	Industria	COOPSERVICE COOP.P.A.	Credito
MANUTENCOOP FACILITY MANAGEMENT SPA	Credito	BANCA POPOLARE DELL'EMILIA ROMAGNA	Credito
CIR FOOD S.C	Commercio e Turismo	FERRARI S.P.A.	Industria
CREDITO EMILIANO S.P.A.	Credito	CAMST SOC. COOP. A R.L.	Commercio e Turismo
CONSERVE ITALIA SOC. COOP. AGRICOLA	Industria	MARPOSS S.P.A.	Industria
CASSA DI RISPARMIO DI PARMA E PIACENZA SPA	Credito	UNICREDIT SPA	Credito
AMAZON ITALIA LOGISTICA S.R.L	Credito	HERA SPA	Industria
DOLCE SOCIETA' COOPERATIVA	Pa e servizi	PANINI S.P.A.	Comunicazione
PRO.GES	Pa e servizi	EXTERNAL SERVICES SRL	Credito
BERCO SPA	Industria	DEDALOG SOC. COOP	Credito
TPER S.P.A.	Credito	SPAL AUTOMOTIVE SRL	Industria
AURORA DOMUS COOPERATIVA SOCIALE - ONLUS	Pa e servizi	GOTTARDO SPA	Commercio e Turismo
CHIESI FARMACEUTICI SPA	Industria	AGR. TRE VALLI SOC.COOP.	Industria
CNI Industria L ITALIA S.P.A.	Industria	AURORA DOMUS COOPERATIVA SOCIALE - ONLUS	Pa e servizi
BOSCH REXROTH OIL CONTROL SPA	Industria	JOB SOLUTION S.P.A.	Credito
CASSA DEI RISPARMI DI FORLI' E DELLA ROMAGNA SPA	Credito	ESSELUNGA S.P.A.	Commercio e Turismo
DOMUS ASSISTENZA SOC. COOP. SOC.	Pa e servizi	CREDITO EMILIANO S.P.A.	Credito
COOP.VA SOCIALE COOPSELIOS	Pa e servizi	LA GIOVANE S.C.P.A.	Credito
MASERATI S.P.A.	Industria	ILIP S.R.L.	Industria
AGR. TRE VALLI SOC.COOP.	Industria	MAKER MANIFATTURE CERAMICHE SRL	Industria
SAN MARTINO SCRL	Credito	AUTOMOBILI LAMBORGHINI SPA	Industria
MARAZZI GROUP SPA	Industria	OP KIWI SOLE SOC.COOP.AGR.	Industria
COOPERATIVA CERAMICA DI IMOLA SC	Industria	COOPERATIVA FACCHINI PORTABAGAGLI SCARL	Credito
CASSA DI RISPARMIO IN BOLOGNA SPA	Credito	GULLIVER SOCIETA COOPERATIVA SOCIALE	Pa e servizi
TRENITALIA	Credito	MANUTENCOOP FACILITY MANAGEMENT SPA	Credito
BARILLA G. E R. FRATELLI - SPA	Industria	DOMUS ASSISTENZA SOC. COOP. SOC.	Pa e servizi
FIAT GROUP AUTOMOBILES S.P.A.	Industria	DOLCE SOCIETA' COOPERATIVA	Pa e servizi
ESSELUNGA S.P.A.	Commercio e Turismo	SOCIETA' AGRICOLA FERRARINI S.P.A.	Industria
GULLIVER SOCIETA COOPERATIVA SOCIALE	Pa e servizi	CIR FOOD S.C	Commercio e Turismo
G.D SPA	Industria	COOP.VA SOCIALE COOPSELIOS	Pa e servizi
I.M.A. S.P.A. INDUSTRIA MACCHINE AUTOMATICHE	Industria	BARILLA G. E R. FRATELLI - SOCIETA PER AZIONI	Industria
BANCO POPOLARE	Credito	INALCA SPA	Industria
COOPERATIVA FACCHINI PORTABAGAGLI SCARL	Credito	CASSA DI RISPARMIO DI PARMA E PIACENZA SPA	Credito
INTERTABA S.P.A.	Industria	CEFLA S.C.	Industria
TELECOM ITALIA SPA	Comunicazione	MASERATI S.P.A.	Industria
BONFIGLIOLI RIDUTTORI SPA	Industria	OROGEL FRESCO SOC.COOP AGRICOLA	Commercio e Turismo
COOP.VA SOC. IN CAMMINO	Pa e servizi	DUCATI MOTOR HOLDING SPA	Industria
RETE FERROVIARIA ITALIANA SPA	Costruzioni	HYDROCONTROL SPA	Industria
LA GIOVANE S.C.P.A.	Credito	GIACOMO BRODOLINI	Industria
COOPERATIVA PULIZIE RAVENNA SOC. COOP.	Credito	GRANDI SALUMIFICI ITALIANI SPA	Industria
GRANDI SALUMIFICI ITALIANI SPA	Industria	BOSCH REXROTH OIL CONTROL SPA	Industria
SPAL AUTOMOTIVE SRL	Industria	BANCO POPOLARE	Credito
AUTOMOBILI LAMBORGHINI SPA	Industria	GE.S.IN. GESTIONE SERVIZI INTEGRATI	Credito

**TABELLA 13 – CONFRONTO TRA TOP DATORI DI LAVORO DELLA PA PER GIORNATE DI CONTRATTO ATTIVE E GIORNATE ATTIVATE NEL 2016**

Top 50 imprese per giornate di contratto attive nel 2016		Top 50 imprese per giornate di contratto attivate nel 2016	
AZIENDA USL DELLA ROMAGNA	Pa e servizi	ALMA MATER STUDIORUM - UNIVERSITA' DI BOLOGNA	Istruzione
ALMA MATER STUDIORUM - UNIVERSITA' DI BOLOGNA	Istruzione	AZIENDA USL DELLA ROMAGNA	Pa e servizi
A.U.S.L. DI BOLOGNA	Pa e servizi	REGIONE EMILIA-ROMAGNA	Pa e servizi
AZIENDA UNITA SANITARIA LOCALE DI MODENA	Pa e servizi	COMUNE DI BOLOGNA	Pa e servizi
COMUNE DI BOLOGNA	Pa e servizi	A.U.S.L. DI BOLOGNA	Pa e servizi
AZIENDA OSPEDALIERO UNIVERSITARIA DI BOLOGNA	Pa e servizi	UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PARMA	Istruzione
REGIONE EMILIA-ROMAGNA	Pa e servizi	AZIENDA UNITA SANITARIA LOCALE DI MODENA	Pa e servizi
AZIENDA OSPEDALIERO UNIVERSITARIA DI PARMA	Pa e servizi	AZIENDA OSPEDALIERO UNIVERSITARIA DI BOLOGNA	Pa e servizi
AZIENDA U.S.L. DI PIACENZA	Pa e servizi	SANTA MARIA NUOVA AZIENDA OSPEDALIERA DI REGGIO EMILIA	Pa e servizi
AZIENDA U.S.L. DI REGGIO EMILIA	Pa e servizi	AZIENDA U.S.L. DI REGGIO EMILIA	Pa e servizi
SANTA MARIA NUOVA AZIENDA OSPEDALIERA DI REGGIO EMILIA	Pa e servizi	AZIENDA OSPEDALIERO UNIVERSITARIA DI PARMA	Pa e servizi
AZIENDA USL DI FERRARA	Pa e servizi	UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI MODENA E REGGIO EMILIA	Istruzione
AGENZIA DELLE ENTRATE	Pa e servizi	UNIVERSITA DEGLI STUDI DI FERRARA	Istruzione
AZIENDA OSPEDALIERO UNIVERSITARIA DI MODENA	Pa e servizi	AZIENDA U.S.L. DI PIACENZA	Pa e servizi
AZIENDA UNITA' SANITARIA LOCALE DI PARMA	Pa e servizi	AZIENDA OSPEDALIERO UNIVERSITARIA DI MODENA	Pa e servizi
AZIENDA OSPEDALIERO-UNIVERSITARIA DI FERRARA	Pa e servizi	ARPA EMILIA ROMAGNA	Pa e servizi
COMUNE DI RIMINI	Pa e servizi	AZIENDA UNITA' SANITARIA LOCALE DI PARMA	Pa e servizi
INPS	Pa e servizi	RETE - REGGIO EMILIA TERZA ETA'	Pa e servizi
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PARMA	Istruzione	AZIENDA USL DI FERRARA	Pa e servizi
AZIENDA UNITA' SANITARIA LOCALE DI IMOLA	Pa e servizi	AZIENDA OSPEDALIERO-UNIVERSITARIA DI FERRARA	Pa e servizi
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI MODENA E REGGIO EMILIA	Istruzione	COMUNE DI REGGIO EMILIA - ISTITUZIONE SCUOLE	Pa e servizi
COMUNE DI FERRARA	Pa e servizi	COMUNE DI MODENA	Pa e servizi
COMUNE DI REGGIO EMILIA - ISTITUZIONE SCUOLE	Pa e servizi	ISTITUTO ORTOPEDICO RIZZOLI	Pa e servizi
COMUNE DI MODENA	Pa e servizi	AZIENDA UNITA' SANITARIA LOCALE DI IMOLA	Pa e servizi
UNIVERSITA DEGLI STUDI DI FERRARA	Istruzione	AZIENDA DEI SERVIZI ALLA PERSONA DEL COMUNE DI PARMA	Pa e servizi
COMUNE DI PARMA	Pa e servizi	COMUNE DI RAVENNA	Pa e servizi
COMUNE DI FORLI'	Pa e servizi	AGENZIA REGIONALE PER IL LAVORO	Pa e servizi
COMUNE DI RAVENNA	Pa e servizi	AGENZIA DELLE ENTRATE	Pa e servizi
ARPA EMILIA ROMAGNA	Pa e servizi	ASP CITTA' DI BOLOGNA	Pa e servizi
ISTITUTO ORTOPEDICO RIZZOLI	Pa e servizi	I.S. BARTOLOMEO SCAPPI	Istruzione
RETE - REGGIO EMILIA TERZA ETA'	Pa e servizi	COMUNE DI FERRARA	Pa e servizi
COMUNE DI PIACENZA	Pa e servizi	ASP AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA	Pa e servizi
COMUNE DI CESENA	Pa e servizi	UNIONE DELLA ROMAGNA FAENTINA	Pa e servizi
COMMISSARIO DELEGATO ART. 1 D.L. 74/2012	Pa e servizi	ACCADEMIA DI BELLE ARTI BOLOGNA	Istruzione
COMUNE DI RICCIONE	Pa e servizi	AZIENDA SERVIZI ALLA PERSONA RAVENNA CERVIA E RUSSI	Pa e servizi
AZIENDA DEI SERVIZI ALLA PERSONA DEL COMUNE DI PARMA	Pa e servizi	CONSIGLIO NAZIONALE DELLE RICERCHE	Pa e servizi
CONSIGLIO NAZIONALE DELLE RICERCHE	Pa e servizi	I.S. ALDINI VALERIANI SIRANI	Istruzione
COMUNE DI IMOLA	Pa e servizi	COMUNE DI RIMINI	Pa e servizi
UFFICIO SCOLASTICO REGIONALE PER L'EMILIA-ROMAGNA	Pa e servizi	COMUNE DI PARMA	Pa e servizi
UNIONE DEI COMUNI	Pa e servizi	COMMISSARIO DELEGATO ART. 1 D.L. 74/2012	Pa e servizi
INAIL	Pa e servizi	UNIONE DELLE TERRE D'ARGINE	Pa e servizi
ASP AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA	Pa e servizi	AZIENDA DI SERVIZI ALLA PERSONA DEL DISTRETTO CESENA VA	Istruzione
ASP CITTA' DI BOLOGNA	Pa e servizi	ISTITUTO COMPRENSIVO CASALGRANDE	Istruzione
I.I.S. L. NOBILI - REGGIO EMILIA	Istruzione	I.S. MOTTI - REGGIO EMILIA	Istruzione
I.S. ALDINI VALERIANI SIRANI	Istruzione	I.I.S. SPALLANZANI - CASTELFRANCO EMILIA	Istruzione
IIS O.VERGANI - FERRARA	Istruzione	I.S. RAINERI - PIACENZA	Istruzione
USR-ER UFFICIO XIV PER LA PROVINCIA DI PIACENZA	Istruzione	I.S. G. GALILEI - S.SECONDO PARMENSE	Istruzione
UNIONE DELLE TERRE D'ARGINE	Pa e servizi	COMUNE DI FORLI'	Pa e servizi
I.S. COPERNICO-CARPEGGIANI	Istruzione	I.C. MALALBERGO	Istruzione
UNIONE DEI COMUNI TERRE DI CASTELLI - IAT	Pa e servizi	IIS BELLUZZI FIORAVANTI	Istruzione

### 3.2 Performance occupazionale dei datori di lavoro privati dell'Emilia Romagna tra il 2008 – 2016

**DOMANDA CONOSCITIVA 2: la performance occupazionale dei datori di lavoro privati dell'Emilia Romagna tra il 2008 – 2016. Esistono delle caratteristiche peculiari che contraddistinguono le imprese in crescita occupazionale da quelle in calo?**

In Emilia Romagna, sulla base dell'anagrafica ricostruita a partire dalle CO del SILER, ammontano a circa 331,9 mila le imprese che nel periodo 2008-2016 avevano contratti attivi o che avevano attivato/movimentato almeno un contratto di lavoro dipendente<sup>29</sup> o parasubordinato. Per semplicità, da qui in avanti queste imprese verranno definite come attive.

Di queste, circa 130 mila sono imprese persistenti (il 39,2% del totale), attive cioè lungo l'intero periodo considerato. Poco più di un quarto (85,7 mila circa) sono le imprese per cui risultano attive solo nel 2008, ma non a fine periodo. Sono invece circa 65 mila (il 19,6% del totale) le imprese nate nel corso della finestra temporale analizzata, che risultano assenti nel 2008 ma attive nel 2016. Infine, le restanti 51,1 mila imprese sono quelle nate e morte tra il 2009 e il 2015.

**FIGURA 44 – IMPRESE DELL'ANAGRAFICA DEI DATORI DI LAVORO DEL SILER ATTIVE NEL PERIODO 2008-2016 PER TIPOLOGIA**



Il gruppo delle imprese persistenti può essere analizzato e ulteriormente scomposto in sotto-gruppi sulla base delle dinamiche occupazionali registrate tra il 2008 e il 2016, misurate attraverso la variazione del numero di giornate di contratto derivate dai contratti di lavoro dipendente e parasubordinato attivi nei due anni per ciascuna impresa.

Nel loro complesso le 130 mila imprese persistenti hanno generato un volume di 370 milioni di giornate di contratto nel 2008 (equivalenti a poco più di un milione di ULA teoriche<sup>30</sup>) e di 308 milioni di giornate nel 2016 (equivalenti a circa 843 mila ULA teoriche). Nell'arco dei nove anni successivi all'inizio della crisi del 2008, nel complesso, le giornate di contratto generate dalle imprese persistenti si sono ridotte del 16,6% (61,6 milioni di giornate di contratto in meno, equivalenti a 168 mila unità di lavoro attive teoriche).

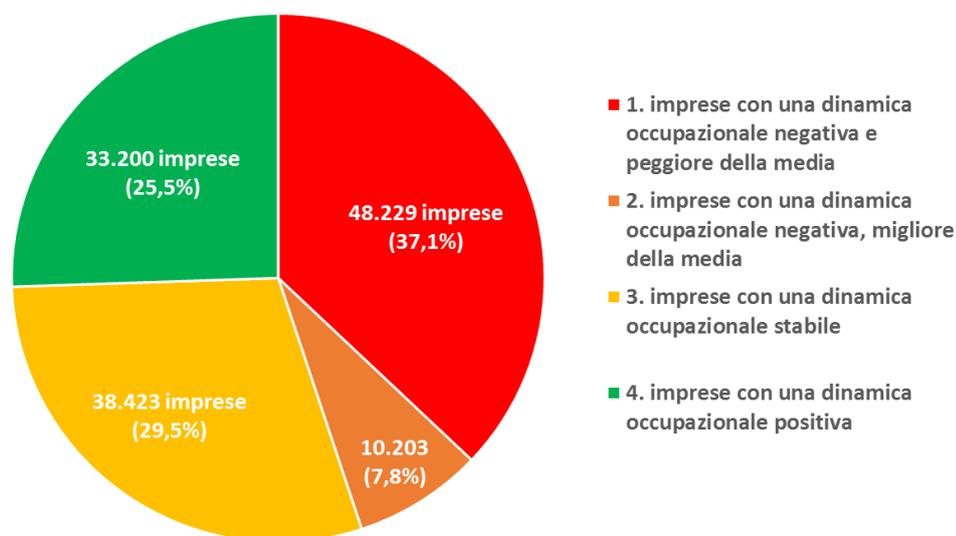
<sup>29</sup> Con l'esclusione del lavoro intermittente e di quello domestico.

<sup>30</sup> È un'unità di misura del volume di lavoro generato in un anno da un lavoratore equivalente a tempo pieno (titolare di un contratto di lavoro attivo per 365 giornate nell'anno solare). È calcolata dividendo il numero di giornate di contratto generate in un anno per 365 giorni. Vedi glossario.

A seconda della specifica dinamica intercorsa nel periodo, ciascuna delle imprese persistenti può essere classificata in uno dei seguenti tre gruppi:

1. *imprese con una dinamica occupazionale (in termini di giornate di contratto) negativa e peggiore della media delle imprese persistenti.* Si tratta di 48.229 imprese, pari al 37,1% del totale, che si concentrano principalmente nell'*Industria in senso stretto* (27%) e nel *Commercio e turismo* (28%). La dimensione, calcolata in termini di ULA, è molto bassa: il 26% delle imprese hanno meno di un'ULA nel 2016, un altro 66% rientrano nella classe tra 1-9 ULA.
2. *imprese con una dinamica occupazionale negativa, migliore della media delle imprese persistenti.* Si tratta di 10.203 imprese, pari al 7,8% del totale. Anche in questo gruppo oltre la metà delle imprese appartengono all'*Industria in senso stretto* (28%) e al *Commercio e turismo* (28%). Sebbene la quota preponderante abbia una dimensione molto piccola (il 10% meno di un'ULA; il 65% tra 1-9 ULA), poco più di un quarto delle imprese rientrano nella classe 9-49 ULA.
3. *imprese con una dinamica occupazionale stabile.* Si tratta di 38.423 imprese, pari al 29,5% del totale, più equamente distribuite tra i vari settori (il 25% negli *Altri servizi*; il 17% nell'*Industria in senso stretto*; il 16% nel *Commercio e turismo*). La dimensione media per impresa è la più bassa tra i gruppi considerati.
4. *imprese con una dinamica occupazionale positiva.* Si tratta di 33.200 imprese, pari al 25,5% del totale. Ben il 32% di queste rientra nel settore del *Commercio e turismo*, seguite dal 23% dell'*Industria in senso stretto*, dal 15% delle *Attività finanziarie, servizi alle imprese e logistica* e dal 14% degli *Altri servizi*. Rispetto agli altri gruppi, sebbene la dimensione media resti bassa, cresce la quota delle imprese nelle classi più grandi (il 20% nella classe 9-49 ULA; il 4% nella classe 49-249 ULA e l'1% in quelle con oltre 249 ULA).

**FIGURA 45 – IMPRESE PERSISTENTI PER DINAMICA OCCUPAZIONALE 2008-2016**



**TABELLA 14 – NUMERO DI IMPRESE PER SETTORE E DINAMICA OCCUPAZIONALE - 2016**

<b>a) valori assoluti</b>	<b>Gruppo 1</b>	<b>Gruppo 2</b>	<b>Gruppo 3</b>	<b>Gruppo 4</b>
Industria in senso stretto	12.810	2.828	6.592	7.757
Costruzioni	6.447	1.202	4.890	2.927
Commercio e turismo	13.429	2.892	6.307	10.611
Istruzione e servizi di pubblica utilità	1.936	506	1.524	1.720
Attività finanziarie, servizi alle imprese e logistica	6.914	1.354	3.933	5.130
Altri servizi	5.570	1.118	9.475	4.754
nd	1.123	303	5.702	301
<b>TOTALE ECONOMIA</b>	<b>48.229</b>	<b>10.203</b>	<b>38.423</b>	<b>33.200</b>
<b>b) % sul totale di colonna</b>	<b>Gruppo 1</b>	<b>Gruppo 2</b>	<b>Gruppo 3</b>	<b>Gruppo 4</b>
Industria in senso stretto	27%	28%	17%	23%
Costruzioni	13%	12%	13%	9%
Commercio e turismo	28%	28%	16%	32%
Istruzione e servizi di pubblica utilità	4%	5%	4%	5%
Attività finanziarie, servizi alle imprese e logistica	14%	13%	10%	15%
Altri servizi	12%	11%	25%	14%
nd	2%	3%	15%	1%
<b>TOTALE ECONOMIA</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

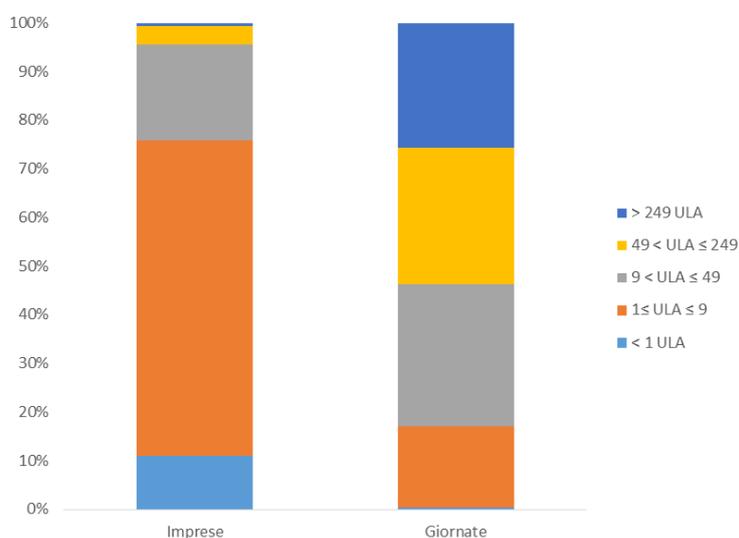
**TABELLA 15 – NUMERO DI IMPRESE PER DIMENSIONE IN ULA TEORICHE E DINAMICA OCCUPAZIONALE - 2016**

<b>a) valori assoluti</b>	<b>Gruppo 1</b>	<b>Gruppo 2</b>	<b>Gruppo 3</b>	<b>Gruppo 4</b>
< 1 ULA	12.384	1.039	11.005	3.628
1 ≤ ULA ≤ 9	32.008	6.605	27.277	21.563
9 < ULA ≤ 49	3.319	2.162	139	6.546
49 < ULA ≤ 249	440	347	2	1.278
> 249 ULA	78	50		185
<b>b) % sul totale di colonna</b>	<b>Gruppo 1</b>	<b>Gruppo 2</b>	<b>Gruppo 3</b>	<b>Gruppo 4</b>
< 1 ULA	26%	10%	29%	11%
1 ≤ ULA ≤ 9	66%	65%	71%	65%
9 < ULA ≤ 49	7%	21%	0%	20%
49 < ULA ≤ 249	1%	3%	0%	4%
> 249 ULA	0%	0%	0%	1%

### 3.2.1 Le caratteristiche delle imprese con una dinamica occupazionale positiva nel periodo 2008-2016

Ci concentriamo ora sul gruppo delle imprese che nell'intervallo 2008-2016 mettono a segno una dinamica occupazionale positiva (gruppo 4): 33.200 imprese totali, pari al 25,5% del totale delle imprese persistenti. In termini di scala dimensionale la gran parte delle imprese, il 64,9%, si colloca nella fascia tra 1 e 9 ULA, ma ad esse corrisponde solo il 16,7% delle giornate di contratto dei rapporti di lavoro attivi nel 2016. Oltre l'80% delle giornate di contratto attive complessive, sono infatti abbinate, in quote simili, alle imprese tra 9 e 49 ULA (il 19,7% delle imprese totali per il 29,0% delle giornate), alle imprese tra 49 e 249 ULA (il 3,8% delle imprese totali per il 28,2% delle giornate) e a quelle superiori a 249 ULA (lo 0,6% delle imprese totali per il 25,6% delle giornate).

**FIGURA 46 – IMPRESE PERSISTENTI IN CRESCITA PER DIMENSIONE ULA TEORICHE: CONFRONTO DELLA RIPARTIZIONE PER NUMERO DI IMPRESE E GIORNATE DI CONTRATTO DEI RAPPORTI DI LAVORO ATTIVI NEL 2016**



Se il fattore dimensionale dell'impresa viene incrociato con il settore di appartenenza, emergono alcune evidenze significative, una volta messe a confronto con quanto emerge relativamente alle imprese in calo occupazionale (gruppi 1 e 2, considerati nel successivo paragrafo). In media, le imprese in crescita occupazionale si concentrano in misura relativamente maggiore (rispetto a quelle in calo occupazionale), nei settori terziari: il 32,0% rientrano nel *Commercio e turismo* (contro il 27,9% di quelle in calo), il 15,5% nelle *Attività finanziarie, servizi alle imprese e logistica* (contro il 14,1% di quelle in calo), il 14,3% negli *Altri servizi* (contro l'11,4%). Viceversa risultano relativamente meno concentrate nell'*Industria in senso stretto* (il 23,4% contro il 26,8% di quelle in calo) e nelle *Costruzioni* (l'8,8% contro il 13,1%).

Il quadro analitico si arricchisce di informazioni distinguendo il gruppo di imprese considerate in base all'intensità della crescita occupazionale riportata nel periodo 2008-2016.

Il 75,7% delle 33.200 imprese totali registra una crescita modesta ovvero fino a 3 ULA, per un incremento aggregato pari a 23.078 nuove ULA (su di un delta complessivo di 172.708, il 13,4%). Si tratta per oltre il 90% di imprese di dimensioni micro (sotto la soglia dei 10 ULA), con una sovra-rappresentazione dei settori del *Commercio e turismo*, delle *Costruzioni* e degli *Altri servizi*.

Si contano poi 7,6 mila imprese che hanno riportato una crescita significativa (tra 3 e 49 ULA), il 22,8% del totale del gruppo. Sono imprese con una dimensione superiore alla media del gruppo (meno del 30% si collocano sotto la soglia delle 10 ULA), con una consistente sovra-rappresentazione del settore *dell'Industria in senso stretto*, a discapito di tutti gli altri settori eccetto le *Attività finanziarie, servizi alle imprese e logistica*. Questo sotto-gruppo di imprese ha generato complessivamente 74,6 mila ULA additive, il 43,2% dell'incremento totale.

Infine, le restanti 504 imprese (l'1,5% del gruppo), hanno fatto segnare una crescita forte, superiore alle 49 ULA ciascuna, equivalenti ad un delta additivo di oltre 75 mila ULA, il 43,5% dell'incremento totale. Come è logico aspettarsi, sono queste imprese nettamente più grandi delle precedenti, tutte oltre la soglia dei 49 ULA, appartenenti soprattutto all'*Industria in senso stretto* (nel 42,3% dei casi contro un valor medio del 23,4%) e alle *Attività finanziarie, servizi alle imprese e logistica* (nel 22,6% dei casi contro una media del 15,5%). Risultano nettamente sotto-rappresentati i settori delle *Costruzioni*, del *Commercio e turismo* e degli *Altri servizi*.

La tabella 18 mette in evidenza alcuni ulteriori spunti di riflessione.

Tra le ULA in forte crescita si registra una sovra-rappresentazione di lavoratori italiani rispetto a quelli stranieri (il 44,9% per gli italiani contro il 35,3% per gli stranieri, a fronte di un valor medio del 43,5%).

Così, le ULA High skill presentano una distribuzione relativamente più concentrata sulla crescita significativa e forte, mentre le Medium/Low Skill risultano relativamente più concentrate nella modalità della crescita modesta. Si tratta di un dato molto significativo che ribadisce la correlazione tra la performance dell'impresa e il livello di qualificazione del capitale umano impiegato.

Per quanto riguarda le diverse tipologie contrattuali, si mette in evidenza l'atteso calo del lavoro parasubordinato e una concentrazione superiore alla media della Somministrazione nelle modalità di crescita significativa e forte (con ogni probabilità spiegabile dal legame tra questa tipologia contrattuale e il settore *dell'Industria in senso stretto*).

TABELLA 16 – NUMERO DI IMPRESE IN CRESCITA PER SETTORE E DIMENSIONE IN ULA AL 2016

a) Valori assoluti	< 1 ULA	1 ≤ ULA ≤ 9	9 < ULA ≤ 49	49 < ULA ≤ 249	> 249 ULA	Totale
Industria in senso stretto	288	4.077	2.710	595	87	7.757
Costruzioni	213	2.187	491	34	2	2.927
Commercio e turismo	1.318	7.494	1.553	215	31	10.611
Istruzione e servizi di pubblica utilità	230	1.036	333	106	15	1.720
Attività finanziarie, servizi alle imprese e logistica	385	3.497	972	236	40	5.130
Altri servizi	1.127	3.040	485	92	10	4.754
nd	67	232	2			301
TOTALE ECONOMIA	3.628	21.563	6.546	1.278	185	33.200
b) % sul totale di colonna	< 1 ULA	1 ≤ ULA ≤ 9	9 < ULA ≤ 49	49 < ULA ≤ 249	> 249 ULA	Totale
Industria in senso stretto	7.9%	18.9%	41.4%	46.6%	47.0%	23.4%
Costruzioni	5.9%	10.1%	7.5%	2.7%	1.1%	8.8%
Commercio e turismo	36.3%	34.8%	23.7%	16.8%	16.8%	32.0%
Istruzione e servizi di pubblica utilità	6.3%	4.8%	5.1%	8.3%	8.1%	5.2%
Attività finanziarie, servizi alle imprese e logistica	10.6%	16.2%	14.8%	18.5%	21.6%	15.5%
Altri servizi	31.1%	14.1%	7.4%	7.2%	5.4%	14.3%
nd	1.8%	1.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.9%
TOTALE ECONOMIA	100%	100%	100%	100%	100%	100%
c) % sul totale di riga	< 1 ULA	1 ≤ ULA ≤ 9	9 < ULA ≤ 49	49 < ULA ≤ 249	> 249 ULA	Totale
Industria in senso stretto	3.7%	52.6%	34.9%	7.7%	1.1%	100%
Costruzioni	7.3%	74.7%	16.8%	1.2%	0.1%	100%
Commercio e turismo	12.4%	70.6%	14.6%	2.0%	0.3%	100%
Istruzione e servizi di pubblica utilità	13.4%	60.2%	19.4%	6.2%	0.9%	100%
Attività finanziarie, servizi alle imprese e logistica	7.5%	68.2%	18.9%	4.6%	0.8%	100%
Altri servizi	23.7%	63.9%	10.2%	1.9%	0.2%	100%
nd	22.3%	77.1%	0.7%	0.0%	0.0%	100%
TOTALE ECONOMIA	10.9%	64.9%	19.7%	3.8%	0.6%	100%

**TABELLA 17 – NUMERO DI IMPRESE IN CRESCITA NEL PERIODO 2008-2016 PER INTENSITÀ DI CRESCITA**

a) numero imprese	CRESCITA			
	Modesta (fino a +3 ULA)	Significativa (da +3 a +49 ULA)	Forte (da +49 ULA e oltre)	Totale
Totale economia	25.116	7.580	504	33.200
Industria in senso stretto	4.800	2.744	213	7.757
Costruzioni	2.307	609	11	2.927
Commercio e turismo	8.596	1.925	90	10.611
Istruzione e servizi di pubblica utilità	1.310	375	35	1.720
Attività finanziarie, servizi alle imprese e logistica	3.770	1.246	114	5.130
Altri servizi	4.037	676	41	4.754
nd	296	5	0	301
< 1 ULA	3.628	0	0	3.628
1 ≤ ULA ≤ 9	19.318	2.245	0	21.563
9 < ULA ≤ 49	2.094	4.452	0	6.546
49 < ULA ≤ 249	74	852	352	1.278
> 249 ULA	2	31	152	185

b) % sul totale di colonna	CRESCITA			
	Modesta	Significativa	Forte	Totale
Totale economia	100%	100%	100%	100%
Industria in senso stretto	19,1%	36,2%	42,3%	23,4%
Costruzioni	9,2%	8,0%	2,2%	8,8%
Commercio e turismo	34,2%	25,4%	17,9%	32,0%
Istruzione e servizi di pubblica utilità	5,2%	4,9%	6,9%	5,2%
Attività finanziarie, servizi alle imprese e logistica	15,0%	16,4%	22,6%	15,5%
Altri servizi	16,1%	8,9%	8,1%	14,3%
nd	1,2%	0,1%	0,0%	0,9%
< 1 ULA	14,4%	0,0%	0,0%	10,9%
1 ≤ ULA ≤ 9	76,9%	29,6%	0,0%	64,9%
9 < ULA ≤ 49	8,3%	58,7%	0,0%	19,7%
49 < ULA ≤ 249	0,3%	11,2%	69,8%	3,8%
> 249 ULA	0,0%	0,4%	30,2%	0,6%

c) % sul totale di riga	CRESCITA			
	Modesta	Significativa	Forte	Totale
Totale economia	75,7%	22,8%	1,5%	100%
Industria in senso stretto	61,9%	35,4%	2,7%	100%
Costruzioni	78,8%	20,8%	0,4%	100%
Commercio e turismo	81,0%	18,1%	0,8%	100%
Istruzione e servizi di pubblica utilità	76,2%	21,8%	2,0%	100%
Attività finanziarie, servizi alle imprese e logistica	73,5%	24,3%	2,2%	100%
Altri servizi	84,9%	14,2%	0,9%	100%
nd	98,3%	1,7%	0,0%	100%
< 1 ULA	100,0%	0,0%	0,0%	100%
1 ≤ ULA ≤ 9	89,6%	10,4%	0,0%	100%
9 < ULA ≤ 49	32,0%	68,0%	0,0%	100%
49 < ULA ≤ 249	5,8%	66,7%	27,5%	100%
> 249 ULA	1,1%	16,8%	82,2%	100%

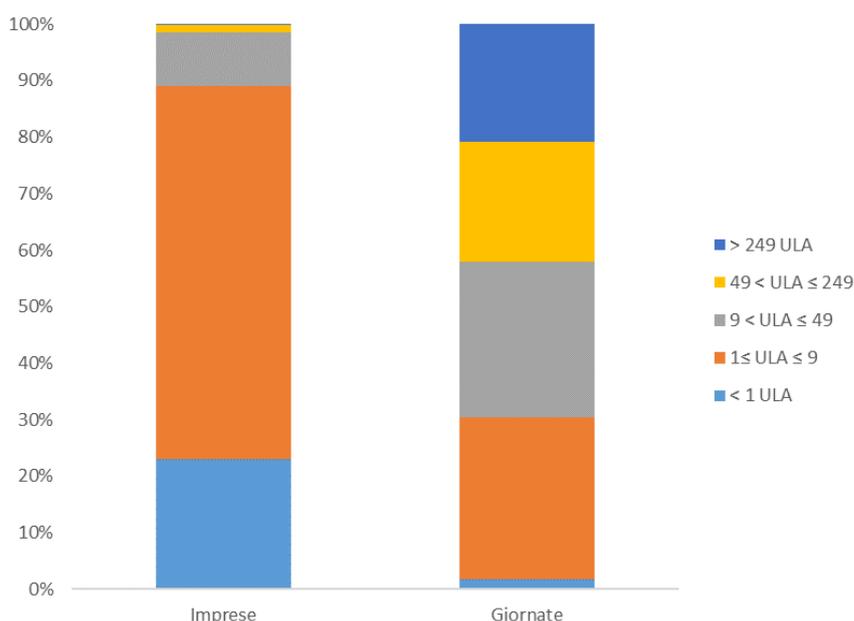
TABELLA 18 – VARIAZIONE IN ULA PER LE IMPRESE IN CRESCITA NEL PERIODO 2008-2016

a) var. assoluta 2016/2008	CRESCITA			
	Modesta (fino a +3 ULA)	Significativa (da +3 a +49 ULA)	Forte (da +49 ULA e oltre)	Totale
Totale economia	23.078	74.552	75.078	172.708
Industria in senso stretto	5.301	28.762	29.712	63.775
Costruzioni	2.311	4.899	943	8.153
Commercio e turismo	7.664	17.083	17.689	42.436
Istruzione e servizi di pubblica utilità	1.072	4.359	3.902	9.333
Attività finanziarie, servizi alle imprese e logistica	3.595	13.016	19.204	35.815
Altri servizi	2.953	6.407	3.628	12.987
nd	182	27	-	210
< 1 ULA	866	-	-	866
1 ≤ ULA ≤ 9	18.945	9.795	-	28.740
9 < ULA ≤ 49	3.138	44.235	-	47.374
49 < ULA ≤ 249	128	19.659	30.682	50.470
> 249 ULA	2	862	44.395	45.259
Uomini	13.622	49.178	45.595	108.395
Donne	9.456	25.374	29.482	64.313
Italiani	18.420	62.333	65.861	146.614
Stranieri	4.658	12.219	9.217	26.094
High Skill	3.908	21.144	21.404	46.456
Medium/Low Skill	19.171	53.407	53.674	126.252
T. Indeterminato	19.582	54.551	59.342	133.475
T. determinato	1.868	8.142	6.835	16.846
Apprendistato	1.516	5.354	2.371	9.241
Somministrazione	1.206	7.036	6.393	14.635
Lavoro parasubordinato	-	1.094	-	1.490

### 3.2.2 Le caratteristiche delle imprese con una dinamica occupazionale negativa nel periodo 2008-2016

Tra le imprese persistenti, esistenti cioè sia nel 2008 che nel 2016, quelle che hanno visto una dinamica negativa del numero di giornate di contratto nel periodo sono state circa 58,4 mila, il 44,9% del totale. La dimensione media delle imprese di questo gruppo è particolarmente ridotta. Oltre 52 mila di queste, pari all'89,1%, hanno una dimensione inferiore a 9 ULA; queste generano nel 2016 meno di un terzo delle giornate di contratto complessive del gruppo. Viceversa, le imprese più grandi – sono 915 quelle con più di 49 ULA, pari all'1,6% del totale del gruppo delle imprese con una dinamica occupazionale – generano il 42% delle giornate di contratto.

**FIGURA 47 – IMPRESE PERSISTENTI IN CALO PER DIMENSIONE DI ULA TEORICHE:  
CONFRONTO DELLA RIPARTIZIONE PER NUMERO DI IMPRESE E GIORNATE DI CONTRATTO DEI RAPPORTI DI  
LAVORO ATTIVI NEL 2016**



Come già evidenziato inizialmente, all'interno del gruppo delle imprese con una dinamica occupazionale negativa tra il 2008 e il 2016 i due settori maggiormente rappresentati sono *l'Industria in senso stretto* e *il Commercio e turismo*. Tra le imprese più piccole, è quest'ultimo il primo settore, con il 35% delle imprese con meno di un'ULA. Le imprese industriali crescono proporzionalmente nelle classi dimensionali più grandi: esse rappresentano il 43% nella classe 9-49 ULA e il 50% nelle due classi dimensionali maggiori. In queste classi cresce anche la quota rappresentata dalle *imprese finanziarie, di servizi alle imprese e della logistica*.

Delle 58,4 mila imprese che hanno visto ridursi le ULA tra il 2008 e 2016, il 70% (41,2 mila circa) ha avuto una contrazione modesta (fino a 3 ULA in meno rispetto 2008). Si tratta, come è logico, di imprese di piccole o piccolissime dimensioni, appartenenti per lo più al *Commercio e turismo* o agli *Altri servizi*. Complessivamente questo sotto-gruppo di imprese ha perso negli anni circa 42,6 mila ULA, il 12,5% delle ULA perse complessivamente dal gruppo di imprese con una dinamica occupazionale negativa.

Sono invece circa 16,2 mila le imprese che hanno avuto una contrazione occupazionale significativa (tra 3 e 49 ULA), il 28% del totale del gruppo. Sono imprese medio-piccole, appartenenti in particolare all'*Industria in senso stretto* e al *Commercio e turismo*. Questo sotto-gruppo di imprese ha perso complessivamente oltre 160,2 mila ULA, il 47% della contrazione totale.

Infine, le restanti 1.096 imprese hanno fatto segnare una contrazione superiore alle 49 ULA ciascuna, equivalenti ad una perdita di oltre 138 mila ULA, il 40,5% delle perdite totali. Si tratta di imprese più grandi delle precedenti, appartenenti soprattutto all'*Industria in senso stretto* e al *Commercio e turismo*.

**TABELLA 19 – NUMERO DI IMPRESE IN CALO PER SETTORE E DIMENSIONE IN ULA AL 2016**

<b>a) Valori assoluti</b>	<b>&lt; 1 ULA</b>	<b>1 ≤ ULA ≤ 9</b>	<b>9 &lt; ULA ≤ 49</b>	<b>49 &lt; ULA ≤ 249</b>	<b>&gt; 249 ULA</b>	<b>Totale</b>
Industria in senso stretto	1.830	10.984	2.364	396	64	15.638
Costruzioni	1.224	5.802	579	40	4	7.649
Commercio e turismo	4.727	10.324	1.151	102	17	16.321
Istruzione e servizi di pubblica utilità	721	1.424	224	62	11	2.442
Attività finanziarie, servizi alle imprese e logistica	1.993	5.324	791	130	30	8.268
Altri servizi	2.573	3.722	334	57	2	6.688
nd	355	1.033	38	-	-	1.426
<b>TOTALE ECONOMIA</b>	<b>13.423</b>	<b>38.613</b>	<b>5.481</b>	<b>787</b>	<b>128</b>	<b>58.432</b>
<b>b) % sul totale di colonna</b>	<b>&lt; 1 ULA</b>	<b>1 ≤ ULA ≤ 9</b>	<b>9 &lt; ULA ≤ 49</b>	<b>49 &lt; ULA ≤ 249</b>	<b>&gt; 249 ULA</b>	<b>Totale</b>
Industria in senso stretto	14%	28%	43%	50%	50%	27%
Costruzioni	9%	15%	11%	5%	3%	13%
Commercio e turismo	35%	27%	21%	13%	13%	28%
Istruzione e servizi di pubblica utilità	5%	4%	4%	8%	9%	4%
Attività finanziarie, servizi alle imprese e logistica	15%	14%	14%	17%	23%	14%
Altri servizi	19%	10%	6%	7%	2%	11%
nd	3%	3%	1%	-	-	2%
<b>TOTALE ECONOMIA</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
<b>c) % sul totale di riga</b>	<b>&lt; 1 ULA</b>	<b>1 ≤ ULA ≤ 9</b>	<b>9 &lt; ULA ≤ 49</b>	<b>49 &lt; ULA ≤ 249</b>	<b>&gt; 249 ULA</b>	<b>Totale</b>
Industria in senso stretto	12%	70%	15%	2,5%	0,4%	100%
Costruzioni	16%	76%	8%	0,5%	0,1%	100%
Commercio e turismo	29%	63%	7%	0,6%	0,1%	100%
Istruzione e servizi di pubblica utilità	30%	58%	9%	2,5%	0,5%	100%
Attività finanziarie, servizi alle imprese e logistica	24%	64%	10%	1,6%	0,4%	100%
Altri servizi	38%	56%	5%	0,9%	0,0%	100%
nd	25%	72%	3%	-	-	100%
<b>TOTALE ECONOMIA</b>	<b>12%</b>	<b>70%</b>	<b>15%</b>	<b>2,5%</b>	<b>0,4%</b>	<b>100%</b>

**TABELLA 20 – NUMERO DI IMPRESE IN CALO NEL PERIODO 2008-2016 PER INTENSITÀ DELLA CONTRAZIONE**

a) numero imprese	CONTRAZIONE			
	Modesta (fino a -3 ULA)	Significativa (da -3 a -49 ULA)	Forte (da -49 ULA e oltre)	Totale
Totale economia	41.158	16.178	1.096	58.432
Industria in senso stretto	9.078	6.036	524	15.638
Costruzioni	5.247	2.334	68	7.649
Commercio e turismo	12.469	3.704	148	16.321
Istruzione e servizi di pubblica utilità	1.900	502	40	2.442
Attività finanziarie, servizi alle imprese e logistica	5.702	2.311	255	8.268
Altri servizi	5.415	1.212	61	6.688
nd	1.347	79	-	1.426
< 1 ULA	11.722	1.693	8	13.423
1 ≤ ULA ≤ 9	27.235	10.957	421	38.613
9 < ULA ≤ 49	2.115	2.988	378	5.481
49 < ULA ≤ 249	84	511	192	787
> 249 ULA	2	29	97	128

b) % sul totale di colonna	CONTRAZIONE			
	Modesta	Significativa	Forte	Totale
Totale economia	100%	100%	100%	100%
Industria in senso stretto	22%	37%	48%	27%
Costruzioni	13%	14%	6%	13%
Commercio e turismo	30%	23%	14%	28%
Istruzione e servizi di pubblica utilità	5%	3%	4%	4%
Attività finanziarie, servizi alle imprese e logistica	14%	14%	23%	14%
Altri servizi	13%	7%	6%	11%
nd	3%	0%	-	2%
< 1 ULA	28%	10%	1%	23%
1 ≤ ULA ≤ 9	66%	68%	38%	66%
9 < ULA ≤ 49	5%	18%	34%	9%
49 < ULA ≤ 249	0,2%	3%	18%	1,3%
> 249 ULA	0,0%	0,2%	9%	0,2%

c) % sul totale di riga	CONTRAZIONE			
	Modesta	Significativa	Forte	Totale
Totale economia	70%	28%	2%	100%
Industria in senso stretto	58%	39%	3%	100%
Costruzioni	69%	31%	1%	100%
Commercio e turismo	76%	23%	1%	100%
Istruzione e servizi di pubblica utilità	78%	21%	2%	100%
Attività finanziarie, servizi alle imprese e logistica	69%	28%	3%	100%
Altri servizi	81%	18%	1%	100%
nd	94%	6%	-	100%
< 1 ULA	87%	13%	0,1%	100%
1 ≤ ULA ≤ 9	71%	28%	1%	100%
9 < ULA ≤ 49	39%	55%	7%	100%
49 < ULA ≤ 249	11%	65%	24%	100%
> 249 ULA	2%	23%	76%	100%

TABELLA 21 – VARIAZIONE IN ULA PER LE IMPRESE IN CALO NEL PERIODO 2008-2016

a) var. assoluta 2016/2008	CONTRAZIONE			
	Modesta (fino a -3 ULA)	Significativa (da -3 a -49 ULA)	Forte (da -49 ULA e oltre)	Totale
Totale economia	-42.607	-160.240	-138.154	-341.001
Industria in senso stretto	-10.729	-65.689	-64.120	-140.537
Costruzioni	-6.051	-20.317	-8.676	-35.045
Commercio e turismo	-12.309	-32.136	-20.184	-64.629
Istruzione e servizi di pubblica utilità	-1.698	-5.662	-4.102	-11.462
Attività finanziarie, servizi alle imprese e logistica	-6.041	-24.393	-35.125	-65.560
Altri servizi	-4.648	-11.546	-5.947	-22.141
nd	-1.131	-496	-	-1.627
< 1 ULA	-9.602	-12.454	-541	-22.597
1 ≤ ULA ≤ 9	-29.942	-104.124	-34.994	-169.060
9 < ULA ≤ 49	-2.953	-33.138	-48.522	-84.613
49 < ULA ≤ 249	-109	-9.828	-26.258	-36.195
> 249 ULA	-1	-695	-27.839	-28.535
Uomini	-22.537	-99.930	-87.599	-210.067
Donne	-20.070	-60.310	-50.555	-130.934
Italiani	-35.559	-131.425	-120.152	-287.136
Stranieri	-7.048	-28.815	-18.002	-53.865
High Skill	-7.779	-32.211	-31.625	-71.615
Medium/Low Skill	-34.828	-128.029	-106.529	-269.385
T. Indeterminato	-24.661	-111.169	-108.682	-244.512
T. determinato	-7.360	-27.433	-18.752	-53.545
Apprendistato	-6.066	-10.313	-2.996	-19.374
Somministrazione	+187	-1.576	-4.146	-5.535
Lavoro parasubordinato	-4.708	-9.749	-3.579	-18.035

## ALLEGATI

### 4. I flussi 2016 del lavoro dipendente dell'Emilia-Romagna

#### In breve

**L'anno 2016 conclude un primo ciclo di grandi mutamenti delle condizioni del mercato del lavoro dell'Emilia Romagna, con la crescita del numero di occupati, in particolare tra i dipendenti, che hanno superato il livello pre-crisi.**

- L'anno 2016, in Emilia-Romagna come a livello nazionale, conclude un primo ciclo di grandi mutamenti delle condizioni del mercato del lavoro. Com'è noto, nel **biennio 2015-2016** in regione si è assistito ad una **crescita straordinaria delle posizioni lavorative dipendenti**, un processo da ascrivere in gran parte ai contratti a tempo indeterminato a tutele crescenti introdotti dal *Jobs Act* e favoriti in maniera determinante dalla decontribuzione inscritta nelle Leggi di stabilità 2015 e 2016<sup>31</sup>.
- Nel biennio 2015-2016 a **livello regionale**, nel complesso, sono state create **76.366 posizioni lavorative dipendenti** di cui ben 72.853 (ossia il 95,4% del totale) a tempo indeterminato, così da recuperare le posizioni lavorative alle dipendenze perse durante il periodo di crisi<sup>32</sup>. Si tratta di una crescita del lavoro dipendente a tempo indeterminato che non ha termini di confronto, a cui hanno contribuito sia la riforma del lavoro (*Jobs Act*) che lo stimolo generalizzato della decontribuzione per le assunzioni che però, a partire dal 2017, non potrà più esercitarsi su una platea così estesa<sup>33</sup>, come già avvertono gli aggiornamenti congiunturali relativi al primo trimestre 2017<sup>34</sup>.

<sup>31</sup> Com'è infatti noto, la regolazione del mercato del lavoro è stata oggetto di rilevanti novità normative, con il *Jobs Act* (L. 183 del 10.12.2014 e decreti attuativi) e con la legge di stabilità 2015 (L. 190 del 23.12.2014).

Più in particolare, due importanti misure sono state previste per l'instaurazione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato, nonché per la trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato: a) la cosiddetta regolazione «a tutele crescenti», prevista dal D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 23 ed entrata in vigore il 7 marzo 2015; b) la decontribuzione o esonero contributivo.

Dal 1° gennaio 2015 è stato infatti attivato un incentivo di cospicua dimensione economica, pari (al massimo) a 8.060 euro annui e di durata prevista triennale. La legge di stabilità 2016 (L. 208 del 28.12.2015) ne ha poi ridotto l'importo (al massimo 3.250 euro) e la durata (biennale), ossia al 40% circa rispetto ai rapporti instaurati o trasformati nel corso del 2015, ma gli effetti si sono visti anche nel 2016.

Tra i contratti a tempo indeterminato attivati e trasformati dai datori di lavoro privati dell'Emilia Romagna, nel biennio 2015/2016, sulla base dei dati dell'*Osservatorio sul precariato* dell'INPS risulta che sono state circa 102 mila le assunzioni a tempo indeterminato instaurate con la fruizione dell'esonero contributivo L.190/2014 e L. 208/2015, a cui si aggiungono circa 64 mila trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti a termine instaurate con la fruizione dell'incentivo.

<sup>32</sup> Il saldo cumulato annuale del periodo 2008-2016 – ottenuto sommando i saldi annuali di ciascun anno del periodo – è infatti tornato in terreno positivo (16.264 posizioni lavorative).

<sup>33</sup> A partire dall'inizio del 2017, gli incentivi per l'assunzione non sono più generalizzati: alcuni sono rivolti a particolari categorie di lavoratori, altri solo a particolari aree territoriali. Le disposizioni sono contenute nella legge di bilancio per l'anno 2017 (L. 232/2016). Alcuni incentivi erano già attivi nel 2016, altri sono stati parzialmente modificati. In Emilia-Romagna, ad esempio, l'*Incentivo Occupazione Giovani* si rivolge ai giovani di età compresa tra i 16 e i 29 anni non inseriti in un percorso di studio o formazione, che risultano disoccupati e sono registrati al *Programma Operativo Nazionale Iniziativa Occupazione Giovani* (Cfr. DD del Ministero del lavoro n. 394 del 2/12/2016 e a la circolare n. 40 del 28/2/2017 dell'INPS); il *Bonus studenti* è stato ristretto ai soli studenti assunti con contratto a tempo indeterminato, compreso l'apprendistato, entro sei mesi dal conseguimento del diploma o dal diverso titolo di studio che hanno svolto in precedenza in azienda un periodo di alternanza scuola-lavoro. Il *Bonus donne e over 50*

- Dopo un 2015 estremamente positivo (con un saldo pari a 46.874 posizioni lavorative<sup>35</sup>) anche **nel 2016 le posizioni di lavoro dipendente sono risultate in crescita di 29.492 unità**, cifra che sintetizza 19.203 posizioni in più a *tempo determinato*, 5.260 a *tempo indeterminato*, 2.880 nell'*apprendistato* e 2.149 nel *lavoro somministrato* (vedi Tavola 1 e 2, Figura 4 e 5). La pur positiva crescita del lavoro a tempo indeterminato rilevata nel 2016 è di un ordine di grandezza decisamente inferiore rispetto a quella, veramente eccezionale, realizzatasi nel 2015. Al di là della dinamica che si consoliderà nel corso del 2017, la decontribuzione nel biennio 2015-2016 ha circoscritto un ciclo di crescita del lavoro dipendente a sé stante, ben difficile da replicare, dagli sviluppi futuri non scontati. Nel 2016, infatti, tanto in regione Emilia-Romagna come nel Paese nel loro complesso, la forte riduzione della decontribuzione non ha comportato, come molti analisti paventavano, una generalizzata battuta di arresto della domanda di lavoro dipendente, ma un progressivo ritorno ad una situazione di normalità nella struttura per contratto dei flussi di lavoro dipendente, dove la prevalenza delle forme di lavoro a tempo determinato attivate nell'anno è la regola e dove la crescita netta delle posizioni lavorative a tempo indeterminato dipende dal consolidamento della ripresa economica.
- A **livello settoriale**, la crescita del lavoro dipendente avvenuta nel mercato del lavoro regionale nel 2016 è dipesa da un incremento di 13.712 posizioni dipendenti delle **Altre attività di servizi**, voce sotto la quale ricadono servizi strategici per le imprese che, in molti casi, riflettono la progressiva e permanente sostituzione di posti di lavoro nelle attività manifatturiere, un processo di evoluzione della struttura produttiva di lungo periodo, che non si è affatto arrestato durante la crisi e che mostra un trend regolare lungo il periodo 2008-2016. In crescita, di 9.233 unità, le posizioni dipendenti nell'area del terziario commerciale (**Commercio, Alberghi e ristoranti**), favorite anche dalla ripresa dei consumi e del miglioramento delle aspettative delle famiglie. Per il secondo anno consecutivo è risultato positivo il saldo anche per l'**Industria in senso stretto**, le cui posizioni lavorative sono cresciute di 7.239 unità (16.950 unità nel biennio). Le **Costruzioni**, dopo un lieve aumento delle posizioni lavorative nel 2015, fa segnare nuovamente un saldo negativo nel 2016: complice una contrazione delle assunzioni dell'8,2%, infatti, alla fine del 2016 la variazione delle posizioni lavorative dipendenti è stata negativa per 1.069 unità. La ripresa dell'occupazione dipendente resta purtroppo ancora lontana da questo settore: nelle dinamiche di medio/lungo periodo l'unico elemento realmente positivo che emerge, anche a livello locale, sta nella circostanza che, nel più recente biennio di ripresa, parrebbe cessata la grande emorragia di posti di lavoro consumatasi negli anni di crisi, con lo scoppio della bolla immobiliare. Infine, va rilevato un modesto incremento delle posizioni lavorative in **Agricoltura, silvicoltura e pesca** (+472 unità), che fa seguito ad un periodo in cui il saldo era stato – seppur di poco – negativo (vedi Tavola 1, Figura 2 e 3)
- Il **lavoro a tempo pieno** è cresciuto nel 2016 di 15.615 unità e quello a tempo parziale di 13.883 (vedi Tavola 3 e Figura 6). Sempre nel 2016, a fronte di un calo delle assunzioni a livello complessivo del 4,4%, si è rilevata una contrazione maggiore tra le **lavoratrici**, pari a -7,7%, rispetto a -0,9% tra i lavoratori (vedi Tavola 4 e Figura 7). Alla fine dell'anno le posizioni lavorative tra gli uomini sono cresciute di 17.199 unità, mentre tra le donne di 12.293. Positivo anche il contributo dei **lavoratori**

---

*disoccupati*, quello *contributivo per lavoratori in CIGS* e quello per i *disoccupati percettori di NASPI* sono altresì riconfermati.

<sup>34</sup> Si veda il *Rapporto congiunturale sul lavoro dipendente in Emilia Romagna – I trimestre 2017* (luglio 2017), curato dall'*Agenzia regionale per il lavoro dell'Emilia-Romagna*.

<sup>35</sup> Il saldo delle posizioni lavorative alle dipendenze nel 2015 era stato integralmente trainato dalla dinamica estremamente positiva delle posizioni di lavoro a *tempo indeterminato*, cresciute nell'anno di oltre 67,5 mila posizioni di lavoro. Tale crescita aveva compensato la contrazione delle posizioni lavorative tra le altre tipologie contrattuali alle dipendenze: -17,6 mila nel *tempo determinato*, -2,7 mila nell'*apprendistato* e -345 nel *lavoro somministrato*.

**stranieri**, le cui posizioni lavorative sono cresciute di 8.182 unità, con le assunzioni in aumento del 3,5%, differentemente da quelle dei lavoratori italiani che sono diminuite del 7,1% (vedi Tavola 6 e Figura 9).

- Tra i giovani, se si considerano le più recenti variazioni delle posizioni lavorative dipendenti per classe di età, emerge che quelli che si sono maggiormente avvantaggiati di questo allargamento della base occupazionale, sono i **giovani di 25-29 anni di età**: nel biennio 2015-2016 le posizioni lavorative dipendenti tra i 25-29enni sono cresciute di 12.379 unità, mentre quelle dei **15-24enni** di solo 2.092 unità (integralmente concentrata nel 2016). Da evidenziare però, che mentre la crescita delle posizioni lavorative tra i 25-29enni è rallentata nel 2016 (con il saldo passato da 7.188 unità nel 2015 a 5.191 nel 2016), tra i più giovani si è osservata un'accelerazione, con il saldo passato da 11 unità nel 2015 a 2.081 nel 2016 (vedi Tavola 5 e Figura 8).

***Nel corso dell'anno, oltre alla crescita dell'occupazione, si è intensificata la riduzione della disoccupazione in regione, con un calo dei tassi complessivi, tra le donne e tra i giovani. Nonostante ciò, permangono ancora segnali di incertezza e di difficoltà, confermati dal ricorso – ancora ampio – della Cassa integrazione guadagni<sup>36</sup>.***

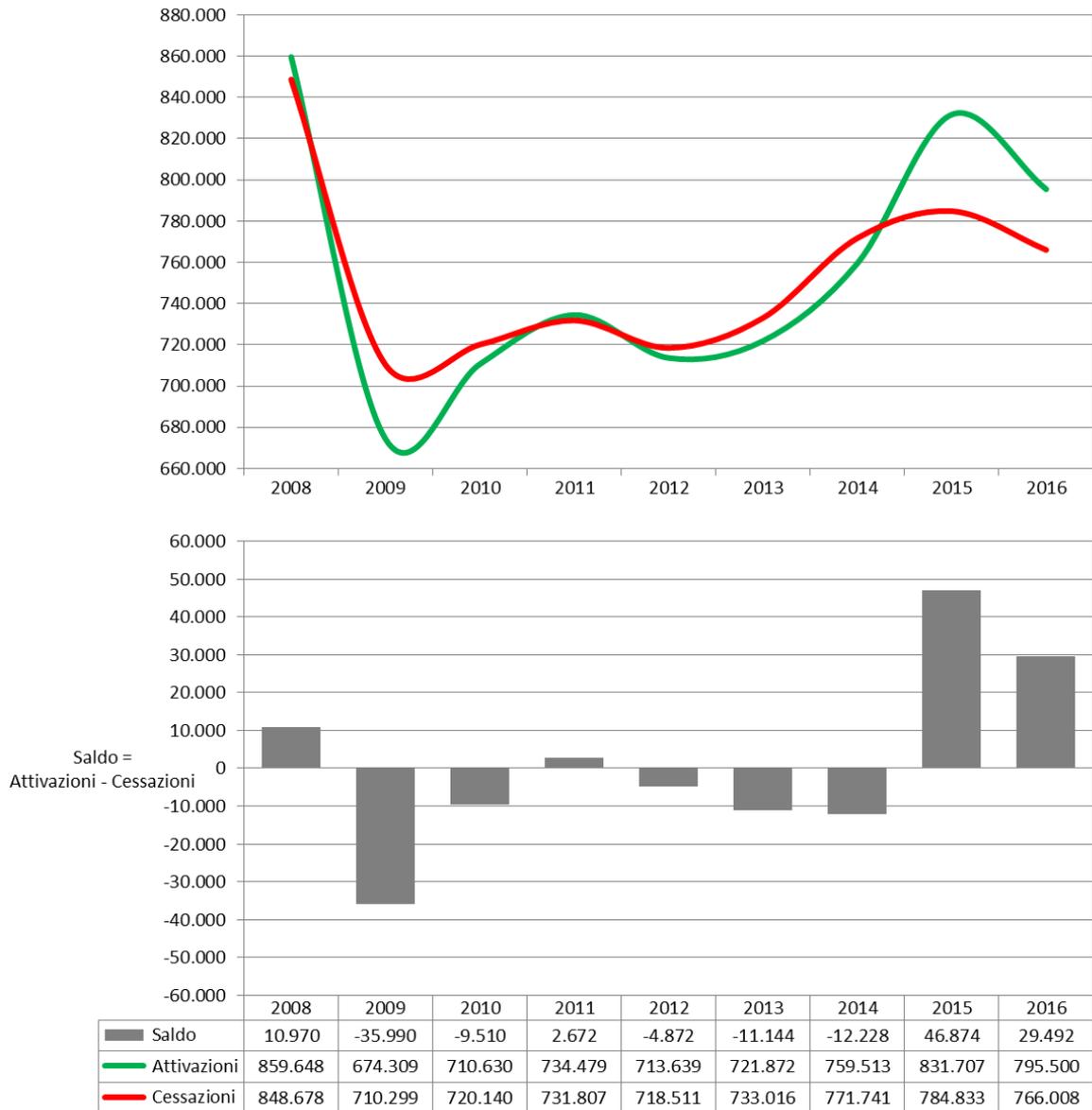
- La **ripresa degli occupati dipendenti è confermata dalle stime ISTAT sulle forze di lavoro**: il dato medio annuo regionale è passato da 1,439 milioni di occupati nel 2014 a 1,492 milioni nel 2016, con una variazione positiva del 3,7%. Includendo anche gli occupati indipendenti, lievemente aumentati nel medesimo periodo (+0,6%), **tra il 2014 e il 2016 l'occupazione complessiva in Emilia Romagna è cresciuta di oltre 55,6 mila unità circa** (pari ad una variazione del 2,9%), passando da 1,911 milioni di occupati nel 2014 a 1,967 milioni nel 2016, superando per la prima volta dall'inizio della crisi il livello occupazionale del 2008, con 17,5 mila occupati circa in più (vedi Tavola 7, Figura 10 e 11).
- Come rilevato dall'indagine ISTAT nel 2016 si è anche consolidata la riduzione della **disoccupazione**: fra il 2015 ed il 2016, i disoccupati in regione sono passati da 160,9 mila a 146,8 mila unità (con 14,1 mila disoccupati in meno), mentre il tasso di disoccupazione generale è calato dal 7,7% del 2015 al 6,9% del 2016. Diminuisce significativamente il **tasso di disoccupazione femminile** (dal 9,1% al 8,0%) e il **tasso di disoccupazione riferito ai giovani di 15-29 anni** (ossia quella di riferimento per il programma Garanzia Giovani), che cala dal 21,3% al 16,7% (vedi Tavola 7, Figura 12, 13 e 14).
- Si è comunque lontani dalla situazione di virtuale pieno impiego prima della crisi e permangono alcuni segnali di incertezza e di difficoltà, come si evince – ad esempio – dal ricorso alla **Cassa integrazione guadagni** (vedi Tavola 8 e Figura 15). Nel 2016 il cui monte ore autorizzate (56,7 milioni di ore circa) in regione è cresciuto del 6,1% rispetto al 2015, mantenendosi comunque al di sotto dei picchi rilevati nella fase più acuta della crisi (il picco è del 2010, con un monte ore autorizzate vicino a 118,5 milioni di unità). Nei primi tre mesi del 2017, invece, i dati elaborati dall'INPS fanno segnare una inversione di tendenza, con le ore autorizzate diminuite di 3,7 milioni di unità (pari a -28,4%) rispetto al medesimo periodo del 2016.

<sup>36</sup> Per un'analisi più dettagliata dei dati della Rilevazione ISTAT sulle forze di lavoro e dell'Osservatorio statistico INPS sulla Cassa Integrazione Guadagni si rimanda a: Agenzia regionale per il lavoro dell'Emilia-Romagna, *Occupazione, disoccupazione e ammortizzatori sociali in Emilia-Romagna - 2016* (Bologna, aprile 2017).

## Attivazioni e cessazioni dei rapporti di lavoro dipendente

**FIGURA 48. ATTIVAZIONI, CESSAZIONI DEI RAPPORTI DI LAVORO DIPENDENTE E SALDO NEL TOTALE ECONOMIA IN EMILIA ROMAGNA**

Anni 2008 – 2016, valori assoluti



Fonte: elaborazioni su dati SILER

## Analisi per attività economica

**TAVOLA 22. ATTIVAZIONI, CESSAZIONI DEI RAPPORTI DI LAVORO DIPENDENTE E SALDO PER ATTIVITÀ ECONOMICA (ATECO 2007) IN EMILIA ROMAGNA.** Anni 2015-2016, valori assoluti e variazioni percentuali annuali

Settori di attività economica (ATECO 2007)	Attivazioni	Cessazioni	Saldo (b)
<b>2016</b>	<b>Valori assoluti</b>		
Agricoltura, silvicoltura e pesca (sezione A)	122.773	122.301	472
Industria in senso stretto (sezioni B, C, D, E)	148.200	140.961	7.239
Costruzioni (sezione F)	31.545	32.614	-1.069
Commercio, alberghi e ristoranti (sezioni G, I)	180.364	171.131	9.233
Altre attività dei servizi (sezioni H, J, K, L, M, N, O, P, Q, R, S, U)	308.941	295.229	13.712
<i>Non classificato</i>	3.677	3.772	-95
<b>Totale economia (a)</b>	<b>795.500</b>	<b>766.008</b>	<b>29.492</b>
<b>2015</b>	<b>Valori assoluti</b>		
Agricoltura, silvicoltura e pesca (sezione A)	119.535	119.656	-121
Industria in senso stretto (sezioni B, C, D, E)	151.708	141.997	9.711
Costruzioni (sezione F)	34.363	33.124	1.239
Commercio, alberghi e ristoranti (sezioni G, I)	178.979	167.762	11.217
Altre attività dei servizi (sezioni H, J, K, L, M, N, O, P, Q, R, S, U)	342.827	317.934	24.893
<i>Non classificato</i>	4.295	4.360	-65
<b>Totale economia (a)</b>	<b>831.707</b>	<b>784.833</b>	<b>46.874</b>
<b>2016/2015</b>	<b>Variazioni percentuali annuali</b>		
Agricoltura, silvicoltura e pesca (sezione A)	2,7%	2,2%	-
Industria in senso stretto (sezioni B, C, D, E)	-2,3%	-0,7%	-
Costruzioni (sezione F)	-8,2%	-1,5%	-
Commercio, alberghi e ristoranti (sezioni G, I)	0,8%	2,0%	-
Altre attività dei servizi (sezioni H, J, K, L, M, N, O, P, Q, R, S, U)	-9,9%	-7,1%	-
<i>Non classificato</i>	-14,4%	-13,5%	-
<b>Totale economia (a)</b>	<b>-4,4%</b>	<b>-2,4%</b>	

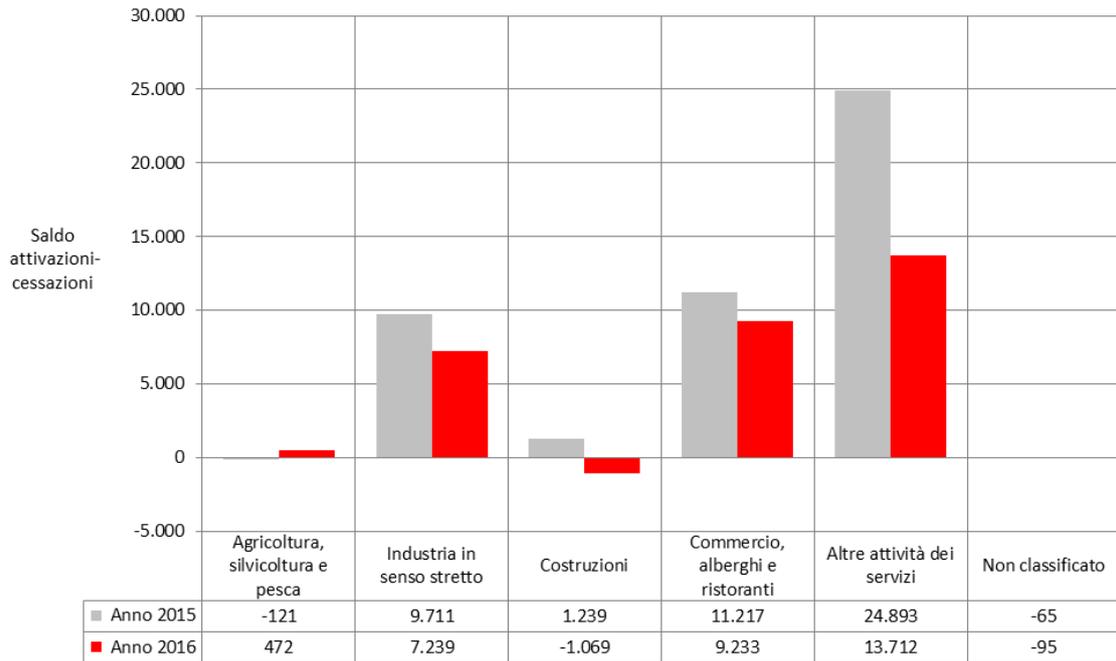
(a) esclusa la sezione di attività economica T – *Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico; produzione di beni e servizi indifferenziati per uso proprio da parte di famiglie e convivenze* ed escluso, in ogni caso, il lavoro domestico; escluso il lavoro intermittente.

(b) il saldo attivazioni-cessazioni esprime la variazione assoluta delle posizioni lavorative dipendenti a livello annuale.

Fonte: Comunicazioni obbligatorie (SILER)

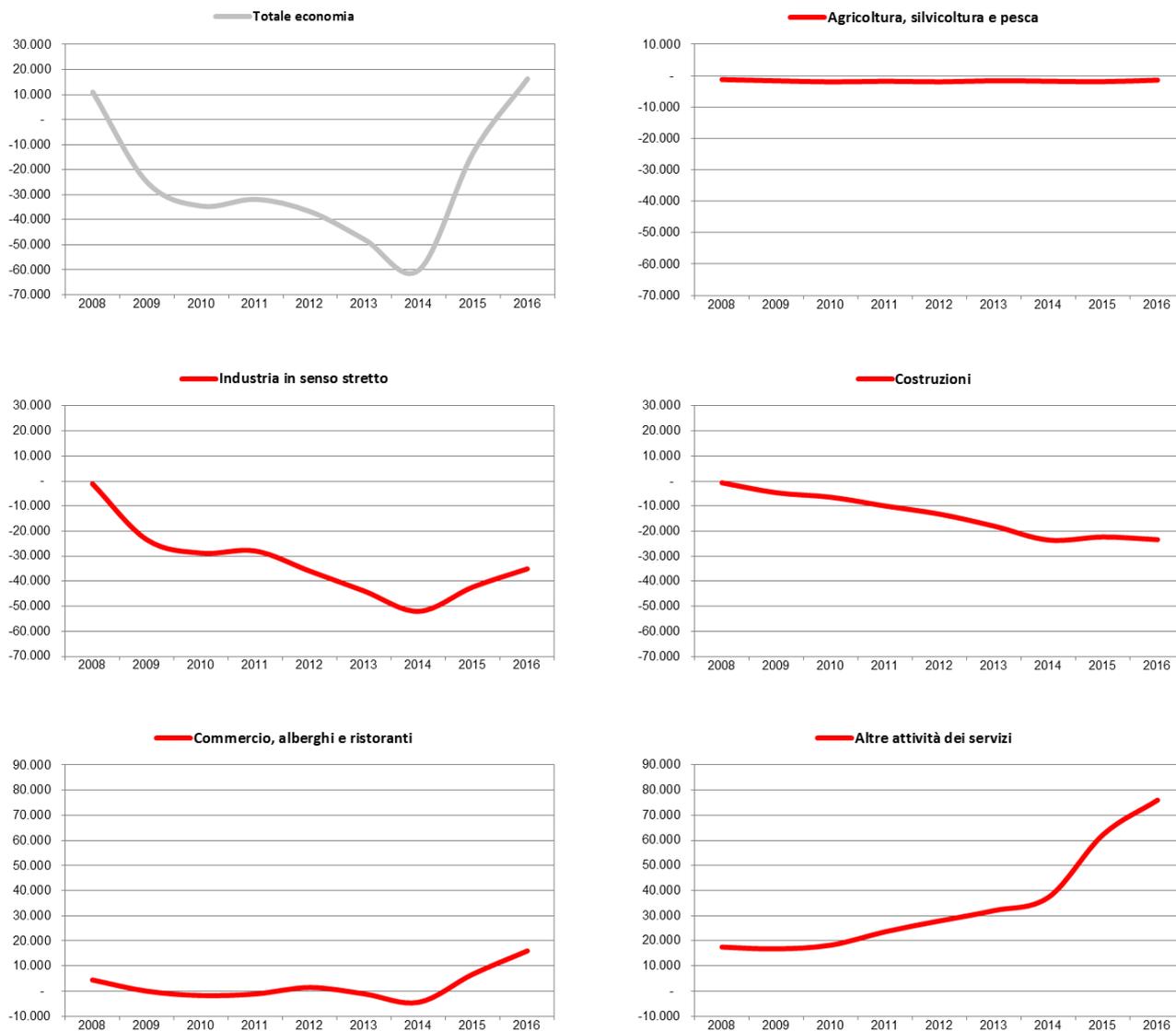
**FIGURA 49. SALDO ATTIVAZIONI-CESSAZIONI DEI RAPPORTI DI LAVORO DIPENDENTE PER ATTIVITÀ ECONOMICA IN EMILIA ROMAGNA**

Anni 2015-2016, valori assoluti



Fonte: elaborazioni su dati SILER

**FIGURA 50. NUMERI INDICI (a) DELLE POSIZIONI LAVORATIVE DIPENDENTI PER ATTIVITÀ ECONOMICA (ATECO 2007) IN EMILIA ROMAGNA**  
2008 - 2016, numeri indici (base 31 dicembre 2007 = 0)



(a) Il sistema delle Comunicazioni obbligatorie (CO) produce dati sui flussi di attivazioni, cessazioni, trasformazioni e proroghe delle posizioni lavorative ma non produce dati sui livelli delle posizioni lavorative, che sono dati di stock. Dalla relazione tra stock e flussi è però possibile derivare indicazioni sulle variazioni (implicite) delle posizioni. Per ogni serie storica, partendo da un numero iniziale di posizioni pari a 0, assunto come base di una serie di «numeri indici» riferita ad un determinato giorno (il 31 dicembre 2007, ossia la fine del trimestre immediatamente anteriore allo sviluppo delle attuali serie storiche), è possibile ricostruire, tramite i saldi attivazioni-cessazioni cumulati, l'andamento indicativo delle serie storiche delle posizioni lavorative dipendenti, come numeri indici a base fissa di «pseudo-stock».

Fonte: elaborazioni su dati SILER

## Analisi per tipo di contratto e di orario

**TAVOLA 23. ATTIVAZIONI, TRASFORMAZIONI, CESSAZIONI DEI RAPPORTI DI LAVORO DIPENDENTE E SALDO PER TIPO DI CONTRATTO IN EMILIA ROMAGNA.** Anni 2015-2016, valori assoluti e variazioni percentuali

Indicatori di flusso	Apprendistato	Tempo indeterminato	Lavoro somministrato	Tempo determinato	Totale Economia (a)
<b>2016 Valori assoluti</b>					
Attivazioni	32.811	90.619	175.693	496.377	795.500
Trasformazioni (b)	-8.065	+41.600	-	-33.535	-
Cessazioni	21.866	126.959	173.544	443.639	766.008
<b>Saldo (c)</b>	<b>2.880</b>	<b>5.260</b>	<b>2.149</b>	<b>19.203</b>	<b>29.492</b>
<b>2015 Valori assoluti</b>					
Attivazioni	27.426	139.233	151.925	513.123	831.707
Trasformazioni (b)	-7.196	+60.530	-	-53.334	-
Cessazioni	22.961	132.170	152.270	477.432	784.833
<b>Saldo (c)</b>	<b>-2.731</b>	<b>67.593</b>	<b>-345</b>	<b>-17.643</b>	<b>46.874</b>
<b>2016/2015 Valori percentuali annuali</b>					
Attivazioni	19,6%	-34,9%	15,6%	-3,3%	-4,4%
Trasformazioni	12,1%	-31,3%	-	-37,1%	-
Cessazioni	-4,8%	-3,9%	14,0%	-7,1%	-2,4%

(a) escluse le attività svolte da famiglie e convivenze ed il lavoro domestico; escluso il lavoro intermittente.

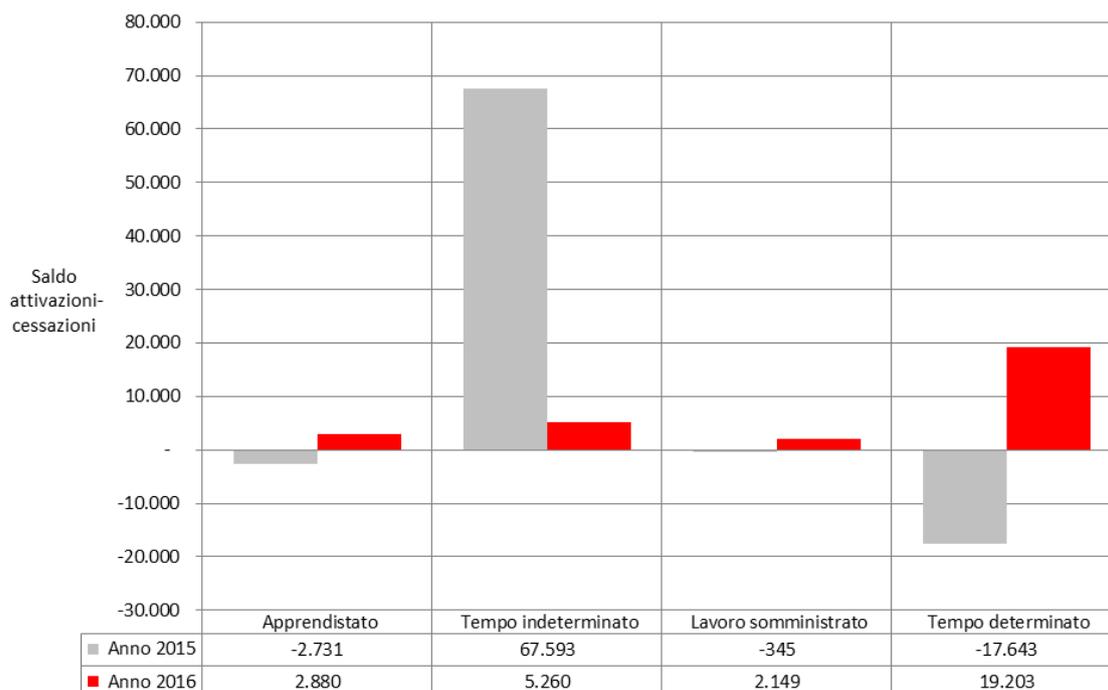
(b) trasformazioni da tempo determinato a tempo indeterminato e da apprendistato a tempo indeterminato.

(c) alla differenza attivazioni-cessazioni, nel caso dell'apprendistato, si sottraggono le trasformazioni da apprendistato a tempo indeterminato e, nel caso del lavoro a tempo determinato, si sottraggono le trasformazioni da tempo determinato a tempo indeterminato; per contro, nel caso del lavoro a tempo indeterminato, alla differenza attivazioni-cessazioni si somma il complesso delle trasformazioni da apprendistato e da tempo determinato a tempo indeterminato; il saldo esprime la variazione assoluta delle posizioni lavorative dipendenti a livello annuale.

Fonte: Comunicazioni obbligatorie (SILER)

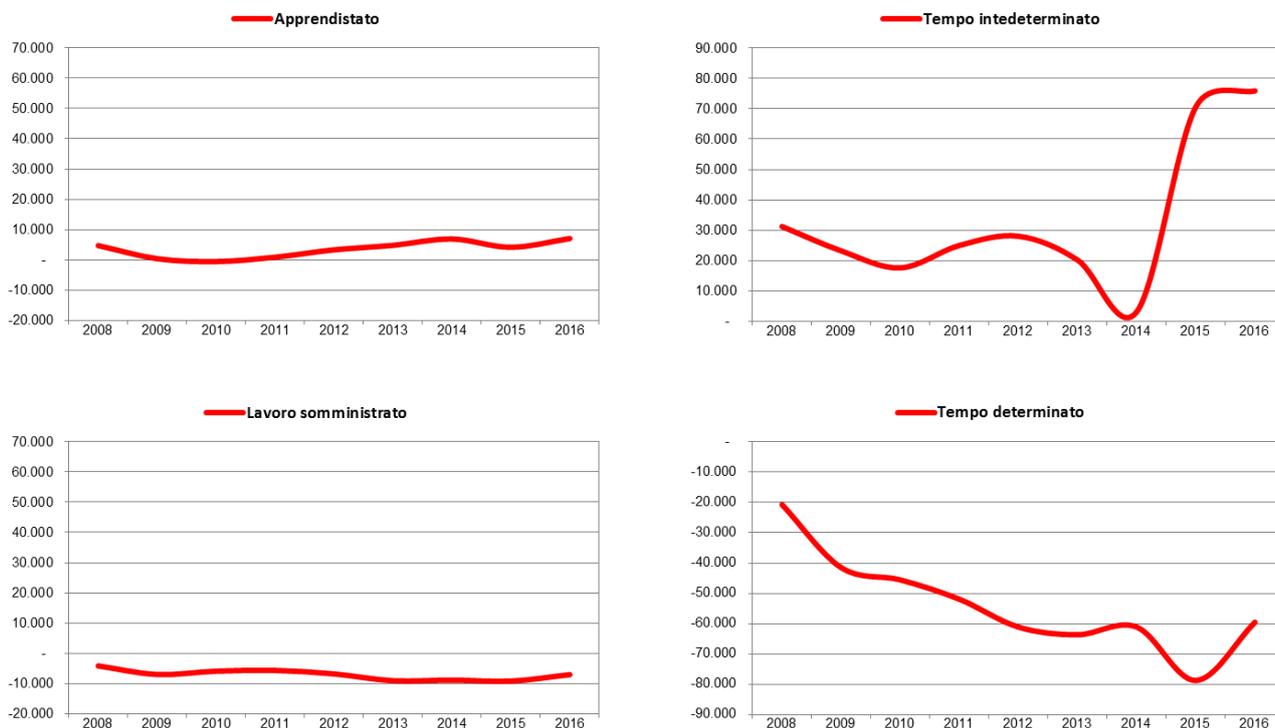
**FIGURA 51. SALDO ATTIVAZIONI-CESAZIONI DEI RAPPORTI DI LAVORO DIPENDENTE PER TIPO DI CONTRATTO IN EMILIA ROMAGNA**

Anni 2015-2016, valori assoluti



Fonte: elaborazioni su dati SILER

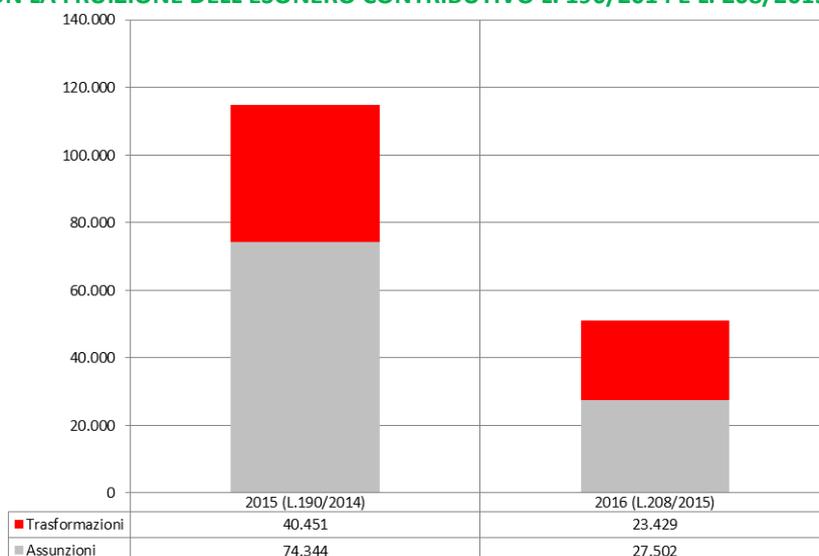
**FIGURA 52. NUMERI INDICI (a) DELLE POSIZIONI LAVORATIVE DIPENDENTI PER TIPO DI CONTRATTO IN EMILIA ROMAGNA**  
2008 - 2016, numeri indici (base 31 dicembre 2007 = 0)



(a) Il sistema delle Comunicazioni obbligatorie (CO) produce dati sui flussi di attivazioni, cessazioni, trasformazioni e proroghe delle posizioni lavorative ma non produce dati sui livelli delle posizioni lavorative, che sono dati di stock. Dalla relazione tra stock e flussi è però possibile derivare indicazioni sulle variazioni (implicite) delle posizioni. Per ogni serie storica, partendo da un numero iniziale di posizioni pari a 0, assunto come base di una serie di «numeri indici» riferita ad un determinato giorno (il 31 dicembre 2007, ossia la fine del trimestre immediatamente anteriore allo sviluppo delle attuali serie storiche), è possibile ricostruire, tramite i saldi attivazioni-cessazioni cumulati, l'andamento indicativo delle serie storiche delle posizioni lavorative dipendenti, come numeri indici a base fissa di «pseudo-stock».

Fonte: elaborazioni su dati SILER

**FIGURA 53. ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO E TRASFORMAZIONI A TEMPO INDETERMINATO DI RAPPORTI A TERMINE INSTAURATE DAI DATORI DI LAVORO PRIVATI DELL'EMILIA ROMAGNA CON LA FRUIZIONE DELL'ESONERO CONTRIBUTIVO L. 190/2014 E L. 208/2015**



Fonte: elaborazione su dati INPS (Osservatorio del precariato)

**TAVOLA 24. ATTIVAZIONI, TRASFORMAZIONI, CESSAZIONI DEI RAPPORTI DI LAVORO DIPENDENTE E SALDO PER TIPO DI ORARIO IN EMILIA ROMAGNA.** Anni 2015-2016, valori assoluti e variazioni percentuali annuali

Indicatori di flusso	Tempo pieno	Tempo parziale	Non Classificato	Totale economia (a)
<b>2016</b>				
<b>Valori assoluti</b>				
Attivazioni	533.686	261.711	103	795.500
Trasformazioni da tempo parziale a tempo pieno	23.149	23.149	-	-
Trasformazioni da tempo pieno a tempo parziale	19.820	19.820	-	-
Cessazioni	521.400	244.499	109	766.008
<b>Saldo (b)</b>	<b>15.615</b>	<b>13.883</b>	<b>-6</b>	<b>29.492</b>
<b>2015</b>				
<b>Valori assoluti</b>				
Attivazioni	572.492	259.072	143	831.707
Trasformazioni da tempo parziale a tempo pieno	21.521	21.521	-	-
Trasformazioni da tempo pieno a tempo parziale	19.814	19.814	-	-
Cessazioni	549.071	235.618	144	784.833
<b>Saldo (b)</b>	<b>25.128</b>	<b>21.747</b>	<b>-1</b>	<b>46.874</b>
<b>2016/2015</b>				
<b>Variazioni percentuali annuali</b>				
Attivazioni	-6,8%	1,0%	-28,0%	-4,4%
Trasformazioni da tempo parziale a tempo pieno	7,6%	-	-	-
Trasformazioni da tempo pieno a tempo parziale	-	0,0%	-	-
Cessazioni	-5,0%	3,8%	-24,3%	-2,4%

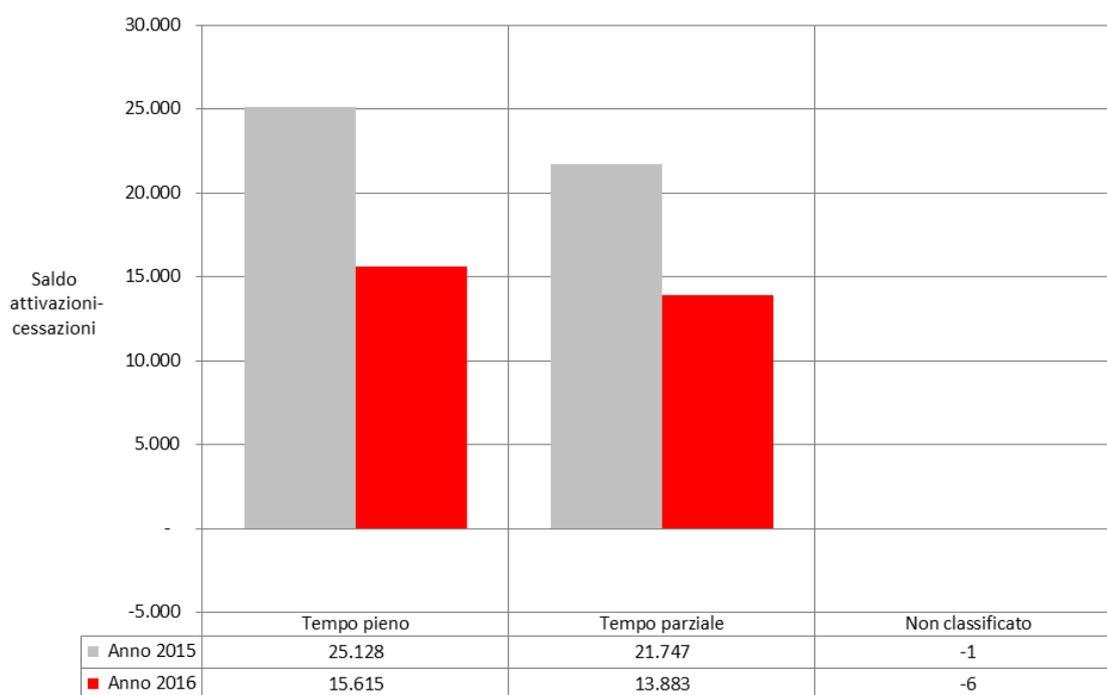
(a) escluse le attività svolte da famiglie e convivenze ed il lavoro domestico; escluso il lavoro intermittente.

(b) alla differenza attivazioni-cessazioni, nel caso di rapporti a tempo pieno, si sommano le trasformazioni da tempo parziale a tempo pieno e si sottraggono quelle da tempo pieno a tempo parziale; viceversa, nel caso di rapporti a tempo parziale, si sottraggono le trasformazioni da tempo parziale a tempo pieno e si sommano quelle da tempo pieno a tempo parziale; il saldo esprime la variazione assoluta delle posizioni lavorative dipendenti a livello annuale.

Fonte: Comunicazioni obbligatorie (SILER)

**FIGURA 54. SALDO ATTIVAZIONI-CESSAZIONI DEI RAPPORTI DI LAVORO DIPENDENTE PER TIPO DI ORARIO IN EMILIA ROMAGNA**

Anni 2015-2016, valori assoluti



Fonte: elaborazioni su dati SILER

## Analisi per sesso, età e cittadinanza

**TAVOLA 25. ATTIVAZIONI, CESSAZIONI DEI RAPPORTI DI LAVORO DIPENDENTE E SALDO PER SESSO IN EMILIA ROMAGNA.** Anni 2015-2016, valori assoluti e variazioni percentuali annuali

Sesso	Attivazioni	Cessazioni	Saldo (b)
<b>2016</b>			
<b>Valori assoluti</b>			
Maschi	408.874	391.675	17.199
Femmine	386.626	374.333	12.293
<b>Totale economia (a)</b>	<b>795.500</b>	<b>766.008</b>	<b>29.492</b>
<b>2015</b>			
<b>Valori assoluti</b>			
Maschi	412.627	384.732	27.895
Femmine	419.080	400.101	18.979
<b>Totale economia (a)</b>	<b>831.707</b>	<b>784.833</b>	<b>46.874</b>
<b>2016/2015</b>			
<b>Variazioni percentuali annuali</b>			
Maschi	-0,9%	1,8%	-
Femmine	-7,7%	-6,4%	-
<b>Totale economia (a)</b>	<b>-4,4%</b>	<b>-2,4%</b>	<b>-</b>

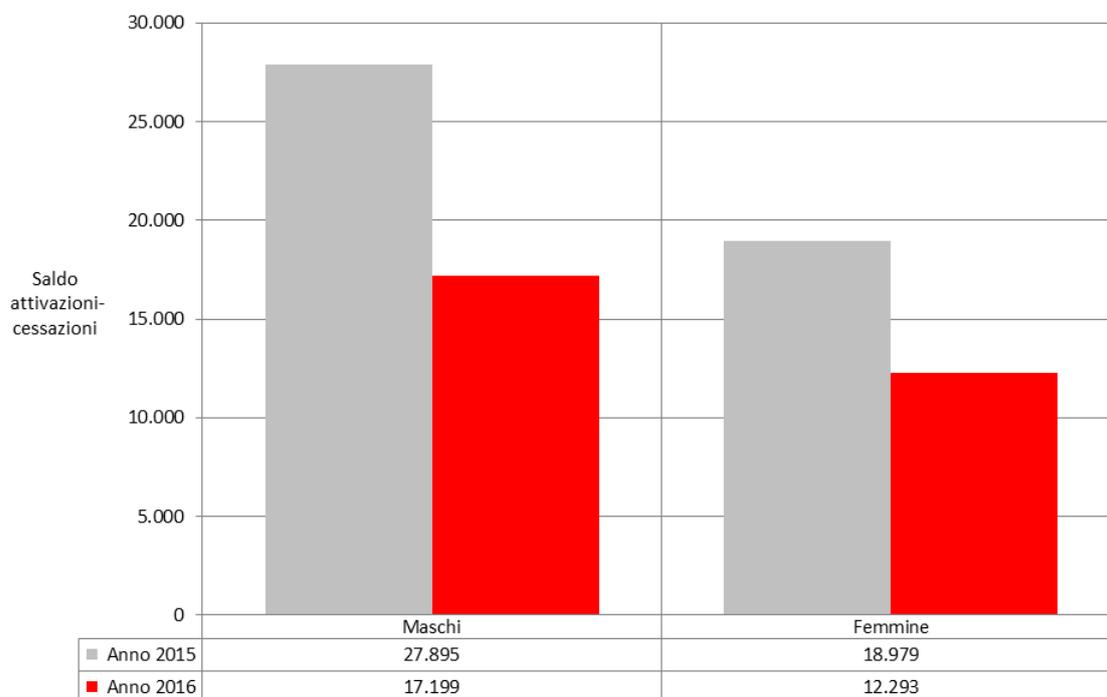
(a) escluse le attività svolte da famiglie e convivenze ed il lavoro domestico; escluso il lavoro intermittente.

(b) il saldo attivazioni-cessazioni esprime la variazione assoluta delle posizioni lavorative dipendenti a livello annuale.

Fonte: Comunicazioni obbligatorie (SILER)

**FIGURA 55. SALDO ATTIVAZIONI-CESSAZIONI DEI RAPPORTI DI LAVORO DIPENDENTE PER SESSO IN EMILIA ROMAGNA**

Anni 2015-2016, valori assoluti



Fonte: elaborazioni su dati SILER

**TAVOLA 26. ATTIVAZIONI, CESSAZIONI DEI RAPPORTI DI LAVORO DIPENDENTE E SALDO PER ETÀ  
IN EMILIA ROMAGNA.** Anni 2015-2016, valori assoluti e variazioni percentuali annuali

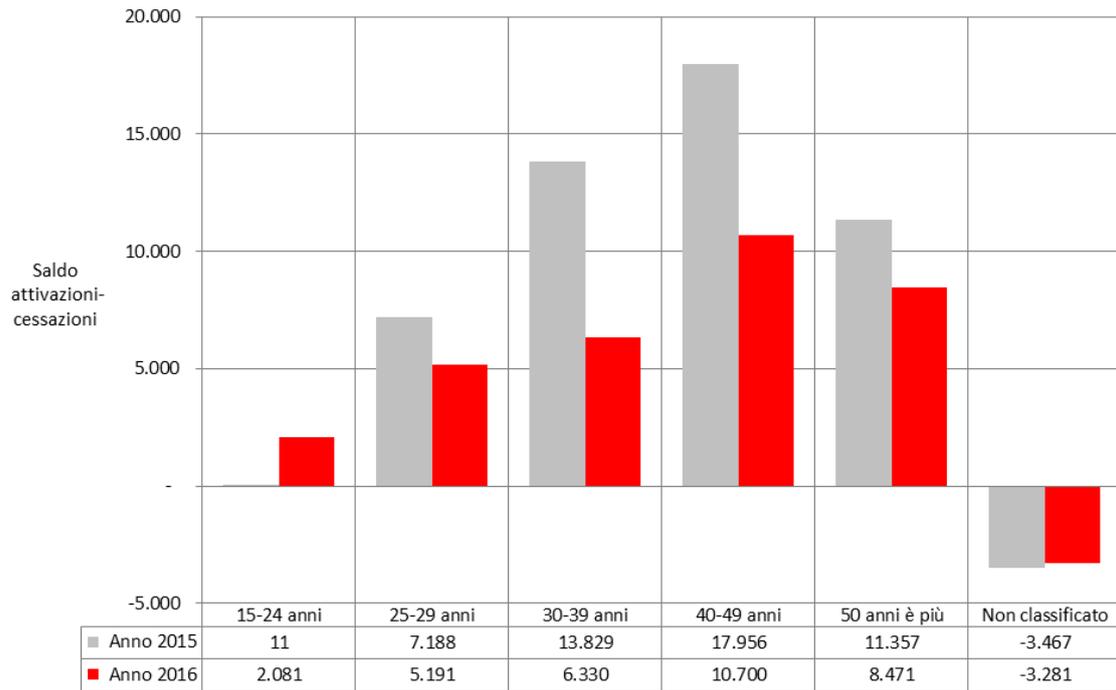
Età	Attivazioni	Cessazioni	Saldo (b)
<b>2016</b>	<b>Valori assoluti</b>		
15-24 anni	142.814	140.733	2.081
25-29 anni	121.882	116.691	5.191
30-39 anni	212.681	206.351	6.330
40-49 anni	190.117	179.417	10.700
50 anni e più	127.868	119.397	8.471
Non classificato	138	3.419	-3.281
<b>Totale economia (a)</b>	<b>795.500</b>	<b>766.008</b>	<b>29.492</b>
<b>2015</b>	<b>Valori assoluti</b>		
15-24 anni	134.832	134.821	11
25-29 anni	122.024	114.836	7.188
30-49 anni	242.269	228.440	13.829
40-49 anni	205.361	187.405	17.956
50 anni e più	127.151	115.794	11.357
Non classificato	70	3.537	-3.467
<b>Totale economia (a)</b>	<b>831.707</b>	<b>784.833</b>	<b>46.874</b>
<b>2016/2015</b>	<b>Variazioni percentuali annuali</b>		
15-24 anni	5,9%	4,4%	-
25-29 anni	-0,1%	1,6%	-
30-49 anni	-12,2%	-9,7%	-
40-49 anni	-7,4%	-4,3%	-
50 anni e più	0,6%	3,1%	-
Non classificato	97,1%	-3,3%	-
<b>Totale economia (a)</b>	<b>-4,4%</b>	<b>-2,4%</b>	

(a) escluse le attività svolte da famiglie e convivenze ed il lavoro domestico; escluso il lavoro intermittente.

(b) il saldo attivazioni-cessazioni esprime la variazione assoluta delle posizioni lavorative dipendenti a livello annuale.

Fonte: Comunicazioni obbligatorie (SILER)

**FIGURA 56. SALDO ATTIVAZIONI-CESSAZIONI DEI RAPPORTI DI LAVORO DIPENDENTE  
PER ETÀ IN EMILIA ROMAGNA**  
Anni 2015-2016, valori assoluti



Fonte: elaborazioni su dati SILER

**TAVOLA 27. ATTIVAZIONI, CESSAZIONI DEI RAPPORTI DI LAVORO DIPENDENTE E SALDO PER CITTADINANZA IN EMILIA ROMAGNA.** Anni 2015-2016, valori assoluti e variazioni percentuali annuali

Cittadinanza	Attivazioni	Cessazioni	Saldo (b)
<b>2016</b>			
<b>Valori assoluti</b>			
Italiani	571.248	549.711	21.537
Stranieri	224.232	216.050	8.182
Non classificato	20	247	-227
<b>Totale economia (a)</b>	<b>795.500</b>	<b>766.008</b>	<b>29.492</b>
<b>2015</b>			
<b>Valori assoluti</b>			
Italiani	615.050	578.378	36.672
Stranieri	216.637	206.113	10.524
Non classificato	20	342	-322
<b>Totale economia (a)</b>	<b>831.707</b>	<b>784.833</b>	<b>46.874</b>
<b>2016/2015</b>			
<b>Variazioni percentuali annuali</b>			
Italiani	-7,1%	-5,0%	-
Stranieri	3,5%	4,8%	-
Non classificato	-	-	-
<b>Totale economia (a)</b>	<b>-4,4%</b>	<b>-2,4%</b>	

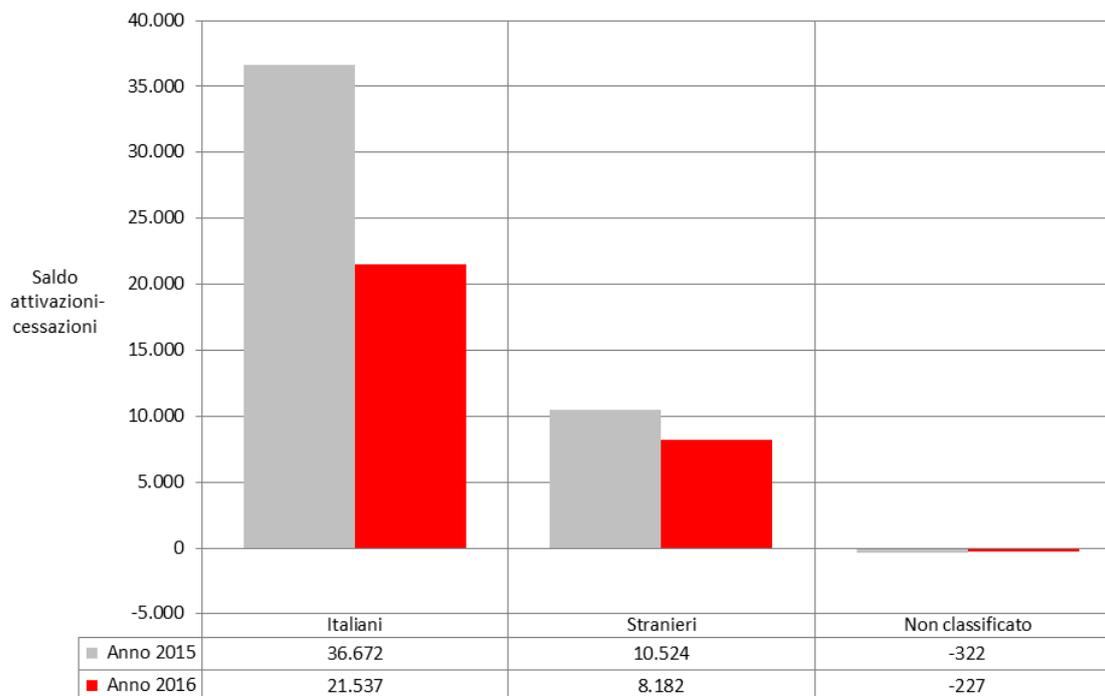
(a) escluse le attività svolte da famiglie e convivenze ed il lavoro domestico; escluso il lavoro intermittente.

(b) il saldo attivazioni-cessazioni esprime la variazione assoluta delle posizioni lavorative dipendenti a livello annuale.

Fonte: Comunicazioni obbligatorie (SILER)

**FIGURA 57. SALDO ATTIVAZIONI-CESSAZIONI DEI RAPPORTI DI LAVORO DIPENDENTE PER CITTADINANZA IN EMILIA ROMAGNA**

Anni 2015-2016, valori assoluti



Fonte: elaborazioni su dati SILER

## 5. Appendice metodologica

### 5.1 Caratteristiche del SILER

Tra le fonti informative a disposizione per lo studio del mercato del lavoro in Emilia-Romagna, oltre a informazioni statistiche, di natura censuaria o frutto di stime campionarie, si hanno a disposizione anche fonti informative amministrative che, con l'utilizzo di apposite metodologie di trattamento, possono essere utilizzate anche a fini statistici. Tra queste ultime rientra il *Sistema Informativo sul Lavoro in Emilia Romagna (SILER)* che archivia tutte le comunicazioni obbligatorie trasmesse telematicamente dai datori di lavoro, sia pubblici che privati, ai Centri per l'impiego dell'Emilia-Romagna, relativamente agli avviamenti, cessazioni, trasformazioni o proroghe di *contratti di lavoro dipendente* e di *collaborazione*, oltre all'attivazione delle *work experiences* (tirocini extracurricolari e Lavori Socialmente Utili)<sup>37</sup>. Diversamente dalle stime della *Rilevazione continua delle Forze di lavoro* di ISTAT, di natura campionaria, le comunicazioni obbligatorie consentono una registrazione praticamente uniforme e completa dei movimenti di lavoro (sicuramente a partire dal 2008, quando è stata introdotta la trasmissione telematica delle comunicazioni), con un livello di dettaglio molto alto, sia in termini temporali che territoriali.

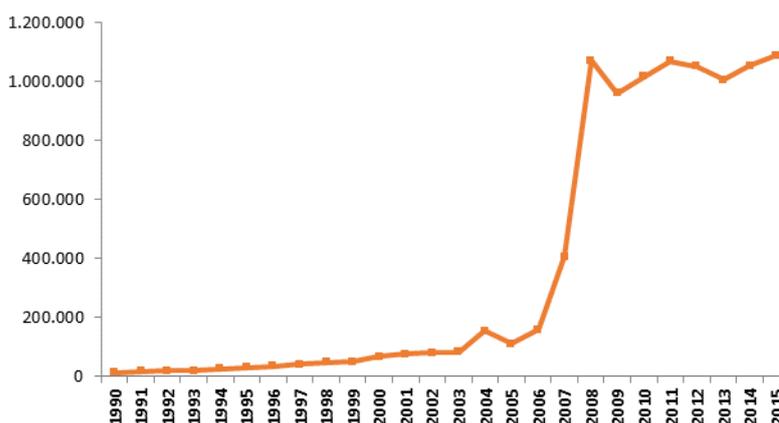
La Comunicazione Obbligatoria (CO), il cui primo riferimento normativo è l'art. 9-bis del DL n. 510/1996, convertito in legge n. 608/1996, comma 2, è un vincolo che ricade in capo al datore di lavoro che, al momento dell'instaurazione, proroga, trasformazione, cessazione di un rapporto di lavoro dipendente o parasubordinato, deve darne comunicazione al Servizio

competente del Centro per l'Impiego nel cui ambito territoriale è ubicata la sede di lavoro. Nella banca dati non sono compresi i lavoratori indipendenti (autonomi e partite IVA), in quanto non soggetti ad obblighi in tal senso, che in Emilia-Romagna rappresentano meno di un terzo della forza lavoro.

Nel tempo, grazie all'estensione della platea dei soggetti e delle tipologie contrattuali oggetto di CO e con l'introduzione, attraverso la legge n. 296/2006, della trasmissione telematica<sup>38</sup> si è progressivamente consolidata la copertura dei rapporti di lavoro censiti, così da poter disporre a partire dal 2008 di un quadro informativo completo e tempestivo sull'andamento del mercato del lavoro regionale, quantomeno per la componente di lavoro dipendente e parasubordinato.

Come già accennato, il SILER archivia i dati sulle *comunicazioni obbligatorie* per quanto riguarda il *lavoro dipendente*, il *lavoro parasubordinato* e le *esperienze lavorative*. Per una comprensione migliore dei

FIGURA 58 - NUMERO DI RAPPORTI TRACCIATI NEL SILER DAL 1990

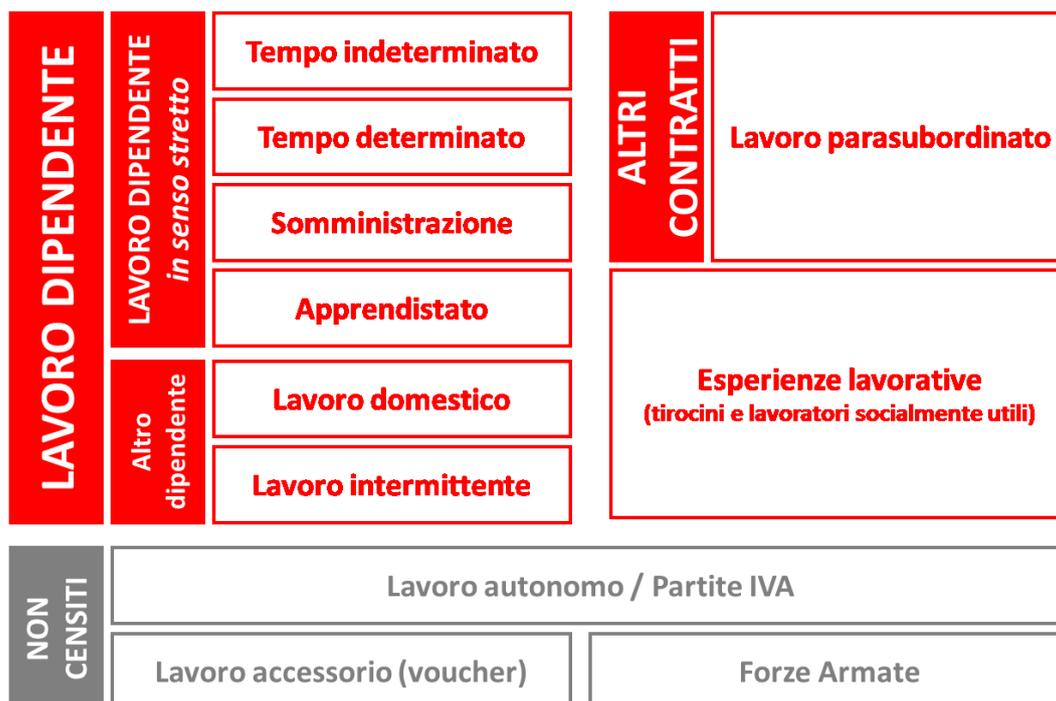


<sup>37</sup> Sono esclusi, perché non oggetto di rilevazione tramite comunicazione obbligatoria, i lavoratori indipendenti (autonomi e partite IVA) ed alcuni settori, come quello delle Forze Armate.

<sup>38</sup> Le CO online sostituiscono tutte le altre comunicazioni previste in precedenza verso una serie di enti, quali INAIL, INPS, Prefettura, ENPALS. Con un'unica comunicazione, il datore di lavoro assolve a tutti gli obblighi, rimanendo in capo all'amministrazione il compito di diramare l'informazione a tutti gli altri enti. Il Dipartimento della Funzione Pubblica, con nota circolare n. 1 dell'8 gennaio 2008, ha fornito, alle pubbliche amministrazioni, le indicazioni utili per gli adempimenti inerenti le comunicazioni obbligatorie.

fenomeni che caratterizzano il mercato del lavoro, nell'ambito del lavoro dipendente possono essere individuati tre aggregati: *i*) il primo comprende l'insieme dei contratti a *tempo indeterminato, determinato, di somministrazione e di apprendistato* (che include anche la quota residuale di contratti di inserimento e di formazione lavoro), che contribuiscono a definire il lavoro dipendente in senso stretto; *ii*) il secondo ricomprende il solo *lavoro intermittente* in quanto dotato di alcune peculiarità specifiche quale, in particolare, il fatto che l'attivazione di un contratto non implica necessariamente lo svolgimento effettivo di un'attività lavorativa<sup>39</sup>; *iii*) il terzo il solo *lavoro domestico* che, rispetto agli altri, si caratterizza per la tipologia del datore di lavoro, tipicamente rappresentato dalla famiglia.

FIGURA 59 - LE TIPOLOGIE CONTRATTUALI ANALIZZATE



L'unità elementare monitorata dal SILER è rappresentata quindi dalle comunicazioni del datore di lavoro al Centro per l'impiego di competenza territoriale.

**Le comunicazioni obbligatorie: definizioni**

**Avviamento:** comunicazione che indica l'instaurazione di un rapporto di lavoro o di una *work experience* tra una persona e un datore di lavoro.

**Cessazione:** comunicazione che identifica la conclusione di un rapporto di lavoro tra un lavoratore e un datore di lavoro.

**Proroga:** comunicazione che identifica il prolungamento di un rapporto di lavoro oltre il termine inizialmente fissato, senza che sia intervenuta una trasformazione del contratto medesimo.

**Trasformazione:** comunicazione che identifica la trasformazione del rapporto di lavoro, per quanto riguarda la tipologia contrattuale (ad esempio, da contratto a termine a contratto a tempo indeterminato).

Ciascuna CO ingloba una serie di informazioni relative all'azienda (sede operativa), al lavoratore (non necessariamente residente nella stessa sede del datore di lavoro) ed alle caratteristiche del lavoro che viene attivato. Di conseguenza la banca dati del SILER può offrire una serie dettagliata e completa di informazioni quantitative e qualitative sull'evoluzione della domanda di lavoro dipendente e parasubordinato delle imprese con sede in Emilia Romagna.

<sup>39</sup> Non esiste infatti l'obbligo di chiamata da parte del datore di lavoro.

## 5.2 Trattamenti dei dati amministrativi ai fini di analisi statistica

Come per tutte le banche dati amministrative, anche nel caso del SILER si è resa necessaria una operazione di messa in qualità del dato, in modo da poter passare dal dato amministrativo (quale è ciascuna comunicazione obbligatoria) al dato statistico, utilizzabile per l'analisi dei flussi di mercato del lavoro regionale. L'interesse conoscitivo è rivolto, non tanto alla descrizione puntuale del singolo evento, quanto alla descrizione dei fenomeni e degli andamenti che l'insieme di tali eventi determina. Per questa ragione l'attività di ripulitura si focalizza in particolare sulla coerenza dell'insieme delle comunicazioni ed alla validità delle relazioni tra di esse, piuttosto che sulla correttezza formale e puntuale della singola comunicazione.

Per raggiungere questo obiettivo è dunque lecito apportare modifiche all'informazione, al fine di aumentarne la qualità complessiva e la sua capacità descrittiva dei fenomeni. Tali operazioni, svolte da *CRISP - Università degli Studi di Milano-Bicocca*, si rivolgono principalmente alla ricostruzione della coerenza tra le CO, non solo dal punto di vista del singolo rapporto lavorativo, ma secondo un punto di vista che guarda all'intera carriera lavorativa dell'individuo, verificando cioè la coerenza logica fra le sequenze di avviamenti, cessazioni, proroghe e trasformazioni che coinvolgono un singolo lavoratore nel corso del tempo.

Le principali operazioni di messa in qualità del dato – che di fatto rendono i dati finali non confrontabili con quelli di partenza - sono<sup>40</sup>:

- eliminazione delle comunicazioni doppie;
- ricostruzione degli avviamenti o delle cessazioni mancanti;
- riclassificazione delle proroghe e delle trasformazioni (ad esempio, un avviamento che segue un altro avviamento senza cambiare altre caratteristiche se non la data di fine rapporto viene riclassificato come proroga; se invece cambiano delle caratteristiche del contratto viene riclassificata come trasformazione);
- gestione delle cessazioni previste nel caso di rapporti a termine (gestione data fine prevista e data fine effettiva; se interviene una modifica alla prima viene sostituita la seconda);
- chiusura prestabilita di particolari tipologie contrattuali;
- recupero di informazioni mancanti a partire da altre comunicazioni riguardanti lo stesso soggetto (per il lavoratore informazioni quali: titolo di studio, nazionalità, ecc. per l'impresa: settore di attività, indirizzo, ecc.).

Il SILER è in continuo aggiornamento. L'arrivo di una nuova comunicazione (sia di avviamento, che di trasformazione, proroga o cessazione) comporta l'aggiornamento di un insieme di informazioni storicizzate considerate nel loro complesso. Per tale ragione, le varie forniture di dati (che si riferiscono a differenti date di estrazione dal database amministrativo), possono differire tra di loro, a seguito dell'effetto del processo di messa in qualità dei dati.

## 5.3 Variabili e indicatori elaborati a partire dalle comunicazioni obbligatorie

Di seguito vengono illustrati i diversi oggetti di analisi con alcune ulteriori variabili elaborabili a partire dalle singole comunicazioni obbligatorie.

---

<sup>40</sup> ARIFL e CRISP, (2012), *Data Quality: Un Approccio Metodologico ed Applicativo*, Working Paper.

FIGURA 60 - PRINCIPALI OGGETTI DI ANALISI E RELATIVI VARIABILI/INDICATORI



### 5.3.1 I flussi di avviamento, trasformazione e cessazione

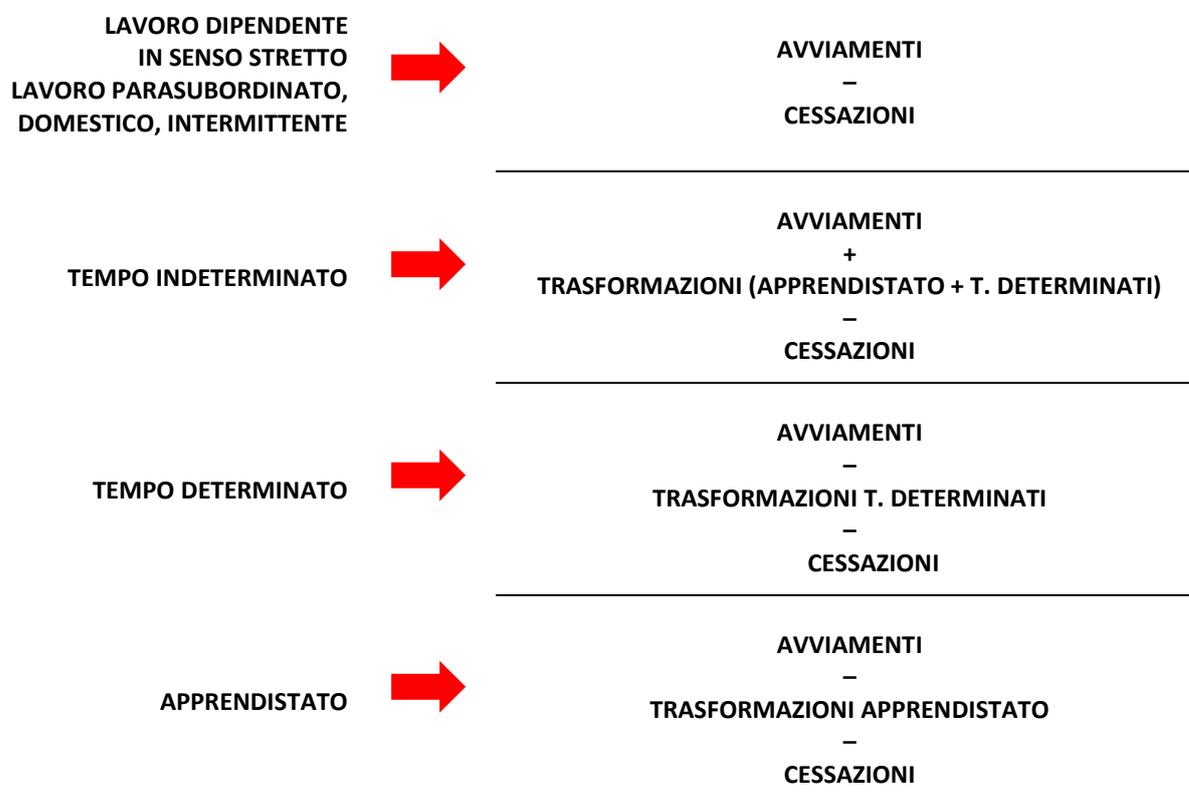
Attraverso l'osservazione dei **singoli eventi** che, nel corso di un periodo di tempo (trimestre, anno, ecc.), interessano i contratti di lavoro (**avviamenti, trasformazioni e cessazioni**), è possibile descrivere ed analizzare i flussi di contratti che nascono e muoiono, e – per alcune tipologie contrattuali – che si trasformano da una tipologia ad un'altra (es. i contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato). L'analisi dei flussi di avviamenti, cessazioni e trasformazioni, soprattutto se effettuata su dati mensili o trimestrali, in assenza di adeguate procedure di destagionalizzazione, deve considerare la stagionalità, con alcune particolarità a livello settoriale e di tipologia contrattuale. Il *settore agricolo* evidenzia generalmente un numero maggiore di assunzioni nel I° e III° trimestre, come osservato anche nell'*industria in senso stretto*, dove l'industria alimentare, che è strettamente collegata al ciclo agricolo, traina l'intero comparto, e nell'*istruzione*, per effetto del calendario scolastico; nel *settore turistico* (alloggio e ristorazione), invece, il picco di avviamenti si concentra nel II° trimestre, a ridosso dell'avvio della stagione estiva.

La combinazione di queste tre tipologie di eventi (avviamenti, cessazioni e trasformazioni) consente di calcolare il **'saldo delle posizioni di lavoro'** create o perse rispetto ad un periodo precedente. Il saldo – ottenuto come differenza tra avviamenti e cessazioni per il lavoro dipendente nel suo complesso – indica la variazione degli stock di contratti di lavoro in essere intercorsa in un determinato arco temporale (mese, trimestre, anno). Così ad esempio, nel corso del 2016 i flussi di avviamenti (795.500) e cessazioni (766.008) di contratti di lavoro dipendente in Emilia-Romagna, ha prodotto un saldo delle posizioni di lavoro dipendente pari a 29.492 unità. Esso indica che a fine dicembre (31 dicembre), i contratti di lavoro dipendente in essere in regione risultavano incrementati di 29,5 mila unità circa rispetto al corrispondente momento dell'anno precedente.



Se si considerano alcune specifiche forme contrattuali in maniera autonoma, invece, è necessario integrare tale differenza con il numero di trasformazioni da una tipologia contrattuale ad un'altra. Così, ad esempio, per il calcolo del saldo delle posizioni di lavoro a tempo indeterminato deve essere preso in considerazione anche il numero di trasformazioni di altri contratti (contratti a termine e contratti di apprendistato<sup>41</sup>) in contratti a tempo indeterminato.

**FIGURA 62 – CALCOLO DEL SALDO DELLE POSIZIONI DI LAVORO**



Il saldo, ovvero la variazione delle posizioni di lavoro intervenuta nel periodo preso a riferimento, fornisce informazioni rilevanti in merito alle dinamiche dell'occupazione in quanto:

- “scalabili”: per territorio, tipologia contrattuale, settore economico, ecc.;
- frequenti e con un *lag* limitato: consentono di rappresentare fedelmente l'andamento della congiuntura, con una scansione (al limite) giornaliera;
- additive: il saldo annuale (senza distinguo di tipologia contrattuale), è calcolabile sia come differenza tra assunzioni annuali e cessazioni annuali, sia come somma cumulativa dei saldi mensili (o giornalieri).

Il saldo deve essere considerato una *proxy* delle posizioni di lavoro create/perse, che sconta il limite di combinare eventi non necessariamente riguardanti posizioni lavorative attivate nello stesso periodo di tempo. In altre parole, il saldo annuale delle posizioni di lavoro viene determinato considerando tutti gli avviamenti registrati nell'anno in esame, mentre le cessazioni e le trasformazioni (nel caso in cui si analizzino solo i contratti a tempo indeterminato, determinato o di apprendistato) possono riguardare posizioni contrattuali avviate anche in anni precedenti.

A partire dalle singole comunicazioni obbligatorie è possibile ricostruire i rapporti di lavoro, intesi come legame contrattuale tra uno specifico datore di lavoro ed un singolo lavoratore, descrivibile attraverso la sequenza contigua che si attiva attraverso l'avviamento, che può modificarsi attraverso una proroga e/o

<sup>41</sup> Queste ultime, definite impropriamente trasformazioni, consistono in realtà in un proseguimento del contratto di apprendistato – dopo la fase formativa - in contratto a tempo indeterminato vero e proprio.

una trasformazione e si può concludere con una cessazione. Un rapporto di lavoro è composto da una o più posizioni contrattuali (ad esempio dapprima un *contratto a tempo determinato* e poi un *contratto a tempo indeterminato*)<sup>42</sup>. Con una trasformazione la posizione contrattuale può cambiare in termini di orario (da part time a full time e viceversa) o di tipo di contratto (da contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato). Le comunicazioni di proroga, invece, allungano le durate delle posizioni contrattuali a termine. Fa eccezione il *contratto d'apprendistato* che è caratterizzato dapprima da una posizione a causa mista (lavoro e formazione) e poi, concluso il periodo a valenza formativa, in assenza di una comunicazione di cessazione, assume pienamente la caratteristica di una posizione contrattuale a tempo indeterminato.

ESEMPI DI DOMANDE CONOSCITIVE	VARIABILI/INDICATORI ANALIZZATI
Come varia di anno in anno il flusso di avviamenti, trasformazioni e cessazioni di contratti di lavoro	Variazione annuale numero di avviamenti, trasformazioni e cessazioni di contratti di lavoro (per tipologia contrattuale, settori di attività, caratteristiche dei lavoratori)
Quante posizioni di lavoro vengono create/perse di anno in anno	Saldo delle posizioni di lavoro (per mese, trimestre, anno; per tipologia contrattuale; ecc.)
Nel 2016 sono state recuperate le posizioni di lavoro perse negli anni della crisi?	Saldo cumulato delle posizioni di lavoro, a partire dal 2008 (per tipologia contrattuale)
Focus contratti a tempo indeterminato	Stesse variabili dei punti precedenti declinate con riferimento al solo tempo indeterminato

### 5.3.2 Volumi di lavoro e durate dei rapporti di lavoro dipendente

Una volta sviscerato il contenuto informativo del saldo delle posizioni di lavoro, rimane un limite invalicabile con cui fare i conti. Nell'ambito della stessa tipologia contrattuale le posizioni attivate "valgono tutte uguali" in termini di durata, nel senso che non è dato sapere quanto lunga sia la vita residua effettiva del singolo contratto attivato. In altre parole il flusso annuale di attivazioni e cessazioni ed il relativo saldo, non può rappresentare nemmeno in termini di proxy il volume di lavoro generato dai contratti di lavoro attivi (o attivati) nell'intervallo di tempo considerato.

La dimensione 'durata', che non viene presa in considerazione nel saldo delle posizioni di lavoro, può essere invece rappresentata assumendo come unità di analisi le **giornate di contratto**.

Tale variabile consente di calcolare, in un arco di tempo pre-determinato (ad esempio l'anno solare), il "volume di lavoro teorico" generato dal contratto di lavoro, espresso come numero di giornate solari di contratto generate. Trattandosi di giornate di contratto, esse non equivalgono alle giornate effettivamente lavorate (stimate ad esempio da ISTAT nei conti nazionali e territoriali). Le prime sono infatti necessariamente superiori alle seconde, dato che nell'anno solare si contano 365 giornate (366 per gli anni bisestili), mentre le giornate di lavoro effettivo sono di molto inferiori (vedi fine settimana, ferie ecc..). Nonostante questa approssimazione, la giornata di contratto può rappresentare una misura realistica del lavoro generato nell'arco di un periodo, soprattutto per quelle tipologie contrattuali per le quali l'inizio e la fine del rapporto di lavoro corrispondono al periodo effettivamente 'lavorato'. Questo accade, con buona approssimazione, per il cosiddetto lavoro dipendente in senso stretto, che include il tempo determinato, il

<sup>42</sup> L'esempio rappresentato di seguito può rendere più semplice ed immediata la comprensione. L'immagine rappresenta la vita di un rapporto di lavoro, attivato nell'agosto del 2013 come contratto di lavoro a tempo determinato, successivamente trasformato nel gennaio 2014 in contratto di lavoro a tempo indeterminato.

2013					2014				
ago	set	ott	nov	dic	gen	feb	mar	apr	mag

Si tratta di un unico rapporto di lavoro, composto da due differenti posizioni contrattuali.

tempo indeterminato, l'apprendistato e la somministrazione. Viceversa il numero di giornate che dividono l'inizio e la fine di una posizione contrattuale risulta essere meno preciso (e maggiormente sovrastimato) per altre tipologie contrattuali: nel caso del lavoro intermittente, oppure di quello parasubordinato (se e quando le giornate effettive di lavoro dovessero essere di gran lunga inferiori alla durata formale del contratto).

Al netto delle suddette notazioni di merito da tenere in considerazione nel momento dell'interpretazione del dato, si è comunque scelto di includere nell'analisi delle giornate anche quelle relative ai contratti di lavoro parasubordinato nella logica di avere una visione più ampia delle dinamiche del mercato del lavoro regionale. Il lavoro parasubordinato, infatti, rappresenta una porzione significativa dei contratti complessivi e più di altre tipologie contrattuali si è prestata nel tempo ad utilizzi differenti in termini di settori di attività e mansioni lavorative, anche in virtù di frequenti interventi e revisioni normative da parte del legislatore. La sua fisionomia a geometria variabile funge spesso da camera di compensazione rispetto alle tipologie di lavoro dipendente e, come tale, il parasubordinato non può essere tralasciato dall'analisi puntuale delle dinamiche occupazionali, così da cogliere appieno anche gli effetti di sostituzione con le restanti tipologie contrattuali. Vengono esclusi, invece, tutti i contratti relativi al settore dell'agricoltura e della pesca, per le peculiarità che contraddistinguono questo settore dal punto di vista contrattuale.

La giornata di contratto consente anche di valorizzare i contratti di lavoro part-time, applicando un coefficiente di 0,5 a ciascuna giornata di contratto.

Per contro, tra i limiti di questa variabile, si deve tenere in considerazione, soprattutto in questa fase di crisi economica in cui si è rilevato un ampio utilizzo degli ammortizzatori sociali, che il conteggio non tiene conto dei lavoratori che stanno beneficiando della Cassa Integrazione Guadagni (CIG). Per tale ragione, la misura delle giornate di contratto risulterebbe sovrastimata per i lavoratori che usufruiscono di questi ammortizzatori sociali.

Anche le giornate di contratto rappresentano una grandezza di facile e immediata spendibilità analitica, potendo passare dal dato micro a livello di contratto, ad aggregazioni le più diverse (settore, territorio ecc). Se, diversamente, non viene imposto un termine (teorico) pre-determinato ai contratti di lavoro<sup>43</sup>, misurandone quindi l'effettiva vita residua (dall'avviamento o trasformazione fino ad un evento di cessazione), è possibile calcolare la **durata effettiva dei contratti**. Anche nell'ambito della stessa tipologia contrattuale, infatti, la durata dei contratti può variare anche di molto a seconda del momento storico, del settore di attività economica, dei condizionamenti normativi, ecc.

Lo schema nella pagina seguente illustra una esemplificazione esaustiva del modello teorico di riferimento, incentrato in questo caso (per comodità espositiva) sul numero di mesi di lavoro corrispondenti al parco contratti in essere in un certo momento (lo stock), con anche il dettaglio di quelli di volta in volta attivati e cessati nel periodo di riferimento (il flusso).

Si assuma l'anno solare come unità di tempo; lo stock di mesi di giornate di contratto generate (A) è pari alla somma di tre componenti essenziali, concettualmente chiaramente identificabili:

- Il volume di lavoro (giornate di contratto) associato ai contratti attivati nell'anno di riferimento (B);
- Il volume di lavoro (giornate di contratto) associato ai contratti attivati negli anni precedenti e cessati nell'anno di riferimento (C);
- Il volume di lavoro (giornate di contratto) associato ai contratti attivati negli anni precedenti e ancora aperti al 31 dicembre dell'anno di riferimento (D).

---

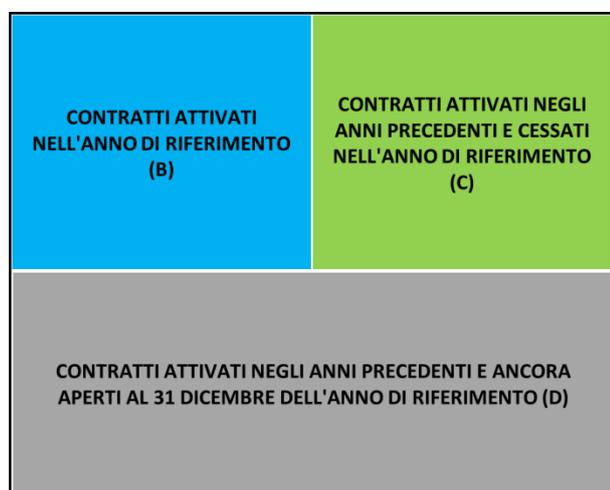
<sup>43</sup> Come nel caso dell'analisi del volume annuale di lavoro, rispetto alla quale per tutti i contratti considerati si impone come data teorica di fine il 31 dicembre dell'anno.

FIGURA 63 – ESEMPLIFICAZIONE TIPOLOGIE DI RAPPORTI DI LAVORO DEL SILER E MODALITÀ DI QUANTIFICAZIONE DEL VOLUME DI LAVORO (TEORICO)

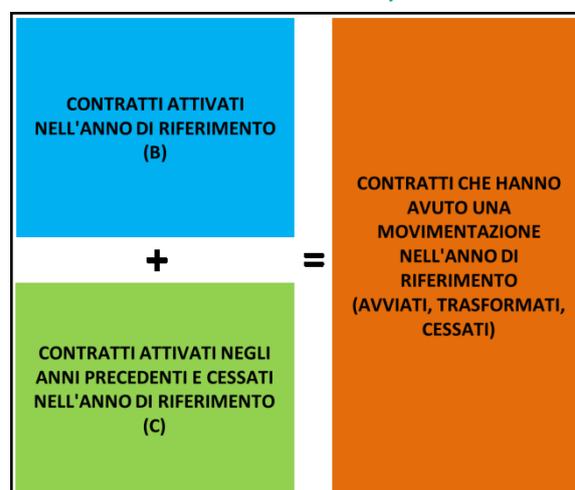
ANNO	2010	2011					2012					2013					2014					2015																	
MESE		G	F	M	A	M	G	F	M	A	M	G	F	M	A	M	G	F	M	A	M	G	F	M	A	M	G	F	M	A	M	G	F	M	A	M			
<i>esemplificazione tipologie rapporti di lavoro</i>			3			2									7						9																		
					8						2				5						7						8												
						5					12				5						12						11												
							10					12					12					12						12											
																8						12						10											
	</																																						

A partire dalle due componenti B e C è possibile ricostruire il volume di lavoro generato dalla quota di contratti che hanno avuto nel corso dell'anno di riferimento una qualche movimentazione (avviamento, trasformazione o cessazione).

**FIGURA 64 – COMPOSIZIONE DELLO STOCK DEI CONTRATTI ATTIVI (A=B+C+D)**



**FIGURA 65 – COMPOSIZIONE DELLO “STOCK FLUSSO” (CONTRATTI CON UNA MOVIMENTAZIONE NELL'ANNO DI RIFERIMENTO)**

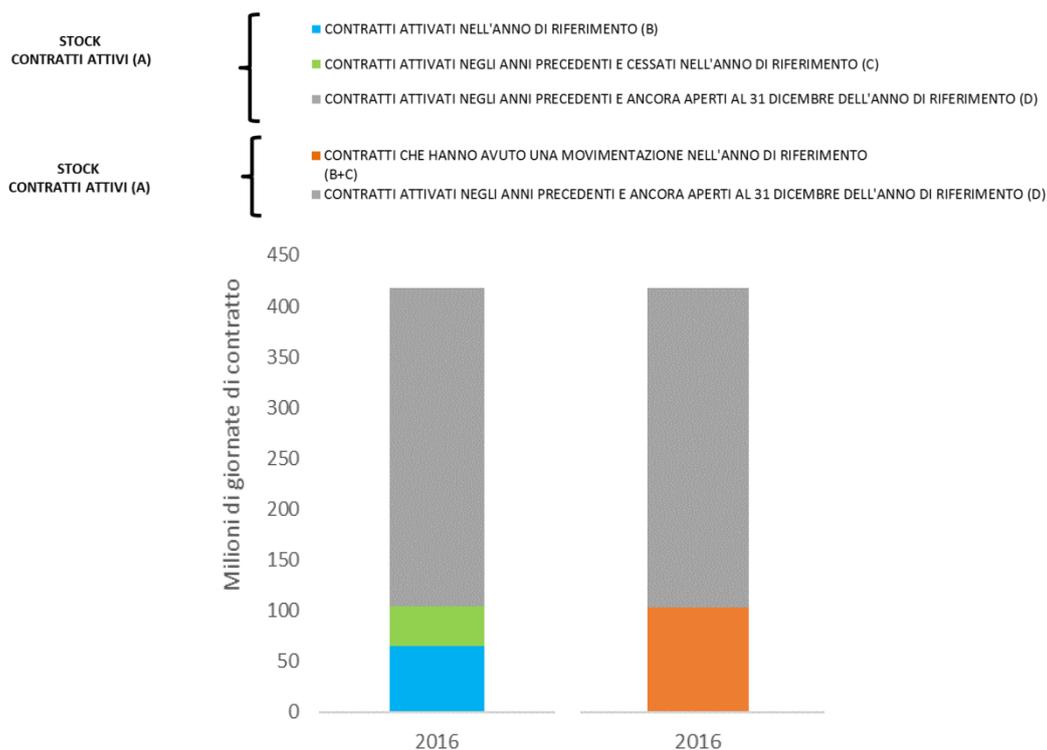


Le prime due componenti (B e C) risultano perfettamente misurabili in termini di giornate di contratto corrispondenti. Diversamente la terza componente (D) risulta strutturalmente sottodimensionata in seno all'archivio SILER. Infatti i valori assoluti degli stock di lavoro prodotto in regione (qui in termini di volume di lavoro, ma il discorso non cambia in termini di teste/occupati) non sono completi – se non per la quota di lavoratori più giovani (che presumibilmente non possono essere entrati nel mercato del lavoro regionale prima del 2008) - in quanto un database ricavato esclusivamente dalle CO non incorpora (per ora) gli occupati con elevata anzianità il cui rapporto di lavoro non sia stato interessato da alcun movimento recente nel mercato del lavoro. Si tratta in buona sostanza di coloro che risultano titolari di contratti a tempo indeterminato attivati prima del 2008 e ancora aperti in corrispondenza della data più recente di osservazione<sup>44</sup>. In quanto “invisibile agli occhi delle CO” questa fetta di mercato del lavoro potrebbe essere rappresentata dall'immagine del “mare profondo”: solo una volta risalito in superficie, tipicamente in conseguenza di una comunicazione di cessazione, il rapporto di lavoro assume un posto nel database che da quel momento si “ripopola” retroattivamente (dalla data di cessazione a ritroso fino al giorno di avviamento).

Per le medesime ragioni di metodo, se si ragiona in chiave dinamica, invece, ovvero in termini di variazione tra stock di volumi di lavoro definiti in tempi diversi, si ottiene un'informazione metodologicamente ineccepibile, che può fornire una misura realistica di come varia, in un certo intervallo di tempo, il volume delle giornate di contratto generate dai rapporti di lavoro attivi (nel caso specifico, relativamente al lavoro dipendente e parasubordinato) e quale contributo viene fornito da ciascuna delle tre componenti sopra specificate.

<sup>44</sup> Ne consegue che tramite le CO saranno correttamente quantificabili solo stock relativi a particolari popolazioni per le quali abbia senso presumere che non ci fossero soggetti già presenti pre-2008. Per esempio la fascia dei lavoratori under-30, oltre a determinati target di popolazione oggetto di politiche pubbliche (es. i lavoratori in mobilità).

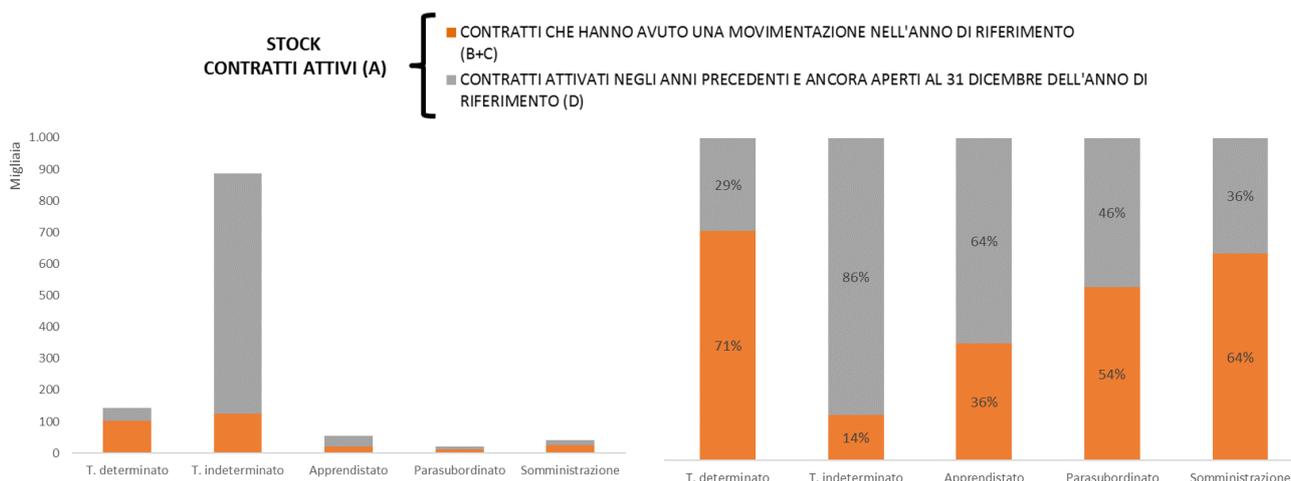
**FIGURA 66 – COMPOSIZIONE DELLO STOCK DEI CONTRATTI ATTIVI IN TERMINI DI GIORNATE DI CONTRATTO (LAVORO DIPENDENTE + PARASUBORDINATO)**



Le giornate di contratto, per una migliore comprensione e confrontabilità rispetto ad altre variabili (le posizioni di lavoro ottenute attraverso il saldo dei flussi, oppure gli stessi lavoratori titolari di contratti), si possono misurare in termini di **Unità di Lavoro Attive teoriche** (ULA teoriche), calcolate dividendo il numero di giornate di contratto generate in un anno per 365 giorni (366 giorni per gli anni bisestili) <sup>45</sup>.

**FIGURA 67 – NUMERO UNITÀ DI LAVORO ATTIVE NEL 2016 PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE**

**FIGURA 68 – QUOTA % UNITÀ DI LAVORO ATTIVE TEORICHE NEL 2016 PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE**



Così, ad esempio, i 418,4 milioni di giornate di contratto generate nel 2016 da tutti i contratti di lavoro attivi (dipendente e parasubordinato), possono essere meglio rappresentati in ULA teoriche (1.143 mila circa). Di queste, la quota di ULA che sono state oggetto di qualche movimentazione nel corso dell'anno sono pari a 283 mila circa (25% del totale circa). Mentre rappresentano una quota minoritaria nell'ambito

<sup>45</sup> Per maggiori dettagli si rimanda alla voce di glossario.

del tempo indeterminato<sup>46</sup>, sono oltre la metà nel parasubordinato, circa 2/3 nel caso della somministrazione, oltre il 70% nel caso del tempo determinato.

ESEMPI DI DOMANDE CONOSCITIVE		VARIABILI/INDICATORI ANALIZZATI
VOLUME DI LAVORO	Come varia annualmente il volume di lavoro, espresso in giornate di contratto, generato dai rapporti di lavoro attivi?	Variazione annuale delle giornate di contratto delle posizioni contrattuali di lavoro attive (per tipologia contrattuale, per settore, per caratteristiche del lavoratore, anche in termini di ULA)
	Scomposizione della variazione annuale del volume di lavoro nelle tre componenti costitutive. Qual è il volume di lavoro generato dai contratti che hanno subito una qualche movimentazione (avviati, o trasformati, o cessati) nel periodo di riferimento?	Quantificazione delle tre componenti B-C-D (per tipologia contrattuale, per settore, per caratteristiche del lavoratore)
	Nel 2016 è stato recuperato il volume di lavoro perso a causa della crisi economica?	Variazione annuale cumulata delle giornate di contratto delle posizioni contrattuali di lavoro attive (dal 2008) (confronto tra la curva cumulata della variazione delle giornate di contratto dei rapporti attivi/ULA con quella del saldo cumulato delle posizioni di lavoro dipendente)
DURATE	Quali sono le durate medie dei rapporti di lavoro dipendente	Durata media dei rapporti di lavoro dipendente attivati e cessati nell'arco di un periodo di tempo [2008-2016] (per tipologia contrattuale, per settore, per caratteristiche del lavoratore)
	Quanti rapporti di lavoro dipendente risultano ancora aperti alla fine del periodo considerato (31 dicembre)	Quota di rapporti di lavoro dipendente attivati nell'arco di un periodo di tempo [2008-2016] ancora aperti alla fine del periodo (per tipologia contrattuale, per settore)

### 5.3.3 Lavoratori e percorsi di carriera

Dalla semplice constatazione che lo stesso lavoratore può svolgere più di un solo rapporto di lavoro contemporaneamente ne consegue la diversa consistenza in termini assoluti tra il numero di rapporti di lavoro e quello delle relative "teste" (sia che si ragioni sui flussi che sugli stock). Laddove si voglia assumere come unità di analisi la persona, occorre dunque ricondurre ad essa la pluralità dei rapporti di lavoro attivati, contemporaneamente o più spesso in successione, nel corso della sua carriera lavorativa.

Si tratta quindi di passare dalla contabilizzazione dei flussi di eventi nell'unità di tempo di riferimento, a quella delle persone cui essi si riferiscono: così facendo si ottiene una misura sia dei lavoratori attivati (quelli interessati dagli avviamenti), che dei cessati (quelli interessati dalle cessazioni). La loro somma evidenzia il numero dei lavoratori movimentati nel mercato del lavoro (per qualsiasi fattispecie: esordio, cambio di azienda, uscita), una volta escluse dal totale le duplicazioni (lavoratori che nel medesimo anno sono stati sia attivati che cessati).

<sup>46</sup> Il 14,0% che, tuttavia, per quanto già specificato a proposito del "mare profondo" di cui non si ha traccia nel SILER, deve essere considerato sovrastimato rispetto alla reale distribuzione del mercato del lavoro regionale.

Questa nuova contabilità dei flussi modifica sostanzialmente il concetto di saldo, così come definito nell'ambito delle posizioni di lavoro. Un esempio aiuta a capire meglio. Si prenda il caso di un lavoratore con questi movimenti: viene assunto a tempo determinato a gennaio, cessa ad aprile e a settembre viene assunto a tempo indeterminato. Il saldo è pari a 1 (2 assunzioni – 1 cessazione): alla fine del periodo osservato si registra cioè una posizione di lavoro in più nel sistema.

Lo stesso ragionamento applicato alle teste produce: 1 assunto, 1 cessato, saldo zero. È evidente che un esito del genere è privo di ogni significato.

Come ridefinire in forma metodologicamente corretta una misura di saldo tra soggetti attivati e cessati?

Occorre ripulire il numero delle attivazioni e delle cessazioni dai soggetti che hanno già una posizione di lavoro aperta, cosicché ciascun codice fiscale compaia una volta sola e solo dopo sottrarre alla prima la seconda grandezza (Avviati – Cessati). Per cui:

- Avviati = gli avviamenti relativi a soggetti che non sono già occupati;
- Cessati = le cessazioni relative a soggetti che non hanno altre posizioni di lavoro aperte.

Una seconda possibilità consiste nel considerare lo stock di teste (= codici fiscali) con uno (o più) rapporti aperti alla data x con lo stock di teste (= codici fiscali) con uno (o più) rapporti aperti alla data x+1. La variazione tra questi due stock rappresenta un'informazione metodologicamente corretta, diversamente dai valori assoluti degli stock, che risentono dello stesso limite strutturale già enunciato in precedenza relativamente al volume di lavoro generato.

Sempre con riferimento al saldo delle persone, occorre considerare un altro aspetto metodologico importante. Mentre relativamente alle posizioni di lavoro c'è coincidenza tra il totale complessivo e la somma dei totali parziali ottenuti segmentando l'aggregato totale in base ad alcune caratteristiche del rapporto di lavoro (settore, tipologia contrattuale, qualifica ecc.), nel caso del saldo tra lavoratori non vale lo stesso principio di additività: la somma dei saldi per ciascuna delle caratteristiche menzionate può discostarsi dal saldo calcolato sull'intera platea di occupati perché un singolo lavoratore può contribuire a determinare anche due saldi parziali (si pensi per esempio ad un lavoratore che abbia avviato nella stessa finestra temporale un part time a tempo indeterminato nell'industria e un part time a tempo determinato nei servizi).

Un'ulteriore prospettiva di analisi consiste nel guardare all'insieme dei percorsi di carriera dei lavoratori, ottenuti agganciando alla stessa persona tutti i rapporti di lavoro attivati nel tempo, anche se non consecutivi, su di un intervallo di tempo predeterminato. In termini aggregati questa operazione consente per esempio di misurare la distribuzione dei lavoratori in termini di numero di rapporti attivati e delle relative giornate di contratto originate nel periodo di riferimento, oppure di studiare la probabilità di arrivare a tipologie contrattuali più stabili partendo da differenti contratti a termine (*stepping stones*).

ESEMPI DI DOMANDE CONOSCITIVE	VARIABILI/INDICATORI ANALIZZATI
Quanti sono i lavoratori che nell'arco di un determinato periodo (trimestre, anni, più anni) risultano essere titolari di un solo contratto o di più contratti (simultanei o immediatamente successivi)	Rapporto numero di avviamenti/trasformazioni su lavoratori effettivi (per tipologia contrattuale, per classe di avviamenti)
Da quanti lavoratori effettivi è determinata la variazione del volume di lavoro in un intervallo di tempo?	Confronto tra variazione ULA e variazione lavoratori titolari di contratti attivi (e confronto tra queste due curve cumulate e quella del saldo cumulato delle posizioni di lavoro dipendente)
Quali sono i percorsi di provenienza dei titolari di	Piste di analisi:

ESEMPI DI DOMANDE CONOSCITIVE	VARIABILI/INDICATORI ANALIZZATI
contratti di lavoro a tempo indeterminato (es. i titolari di nuovi contratti a tempo indeterminato nel 2015 e 2016)	Osservazione del contratto immediatamente precedente quello a tempo indeterminato (lavoratori senza rapporti antecedenti; con precedente rapporto di lavoro con stessa impresa; con precedente rapporto di lavoro con impresa diversa); Osservazione dell'intera carriera lavorativa a ritroso (dal 2016 indietro)
Quanto hanno lavorato i lavoratori titolari di contratti avviati nell'anno $t_0$ nei successivi $n$ anni	Distribuzione dei lavoratori avviati in $t_0$ per numero di rapporti di lavoro e percentuale di giornate di contratto nel periodo di riferimento
Quali sono – se esistono – i contratti di lavoro che facilitano il successivo inserimento del lavoratore nel mondo del lavoro con contratti a tempo indeterminato	Analisi <i>stepping-stone</i> <sup>47</sup> verso il tempo indeterminato (per quanto riguarda lavoratori avviati a tempo determinato/somministrazione)

#### 5.3.4 Datori di lavoro e domanda di lavoro

Tra le informazioni contenute nella Comunicazione Obbligatorie figurano quelle relative al datore di lavoro (che risulta peraltro l'effettivo mittente della comunicazione stessa), quali per esempio il codice fiscale, la denominazione e il codice del settore di attività economica. Se fino a questo punto l'analisi si è svolta dalla parte del lavoratore, altrettanto interessante risulta guardare al mercato del lavoro assumendo come prospettiva di analisi (e quindi unità statistica di base) il datore di lavoro. Molti e interessanti risultano gli ambiti conoscitivi potenziali, a partire dal micro-dato a livello di singolo datore di lavoro (numero eventi, volume di lavoro in termini di giornate di contratto, numero di lavoratori), fino a qualsivoglia livello di aggregazione (settore economico, natura giuridica ecc.).

L'archivio costruibile partendo dai dati CO è l'archivio dei datori di lavoro con almeno una sede operativa nel territorio regionale: esso comprende sia imprese private che enti ed istituzioni pubbliche. Tra i privati, sono ricomprese sia imprese vere e proprie che datori di lavoro che non sono imprese in senso stretto (come ad esempio le persone fisiche, i professionisti, le famiglie ecc.).

Allo stesso tempo è un universo a geometria variabile a seconda del momento di osservazione: ad esempio, una impresa priva di dipendenti può rimanere esclusa dalla contabilizzazione pur non essendo cessata, così come la stessa non è nata altrettanto necessariamente nel momento in cui assume il primo dipendente.

Vanno inoltre considerati gli effetti della mobilità spuria delle aziende, collegata alle modifiche societarie delle imprese diverse dalla nati/mortalità (fusioni, acquisizioni, cambio ragione sociale ecc.).

Occorre dunque tenere conto dell'insieme di questi vincoli al fine di implementare un archivio metodologicamente coerente, che sia in grado di fornire una rappresentazione attendibile della struttura produttiva dell'Emilia-Romagna, in congruenza con le rappresentazioni desumibili da altre fonti.

<sup>47</sup> Analisi dei percorsi degli individui in ottica di permanenza o cambiamento in un certo stato, ad esempio, in riferimento al passaggio da forme contrattuali a tempo determinato a tempo indeterminato, o viceversa. Questo consente, come è evidente, di fare maggiore luce sul fenomeno della precarizzazione o stabilizzazione del mercato del lavoro. È quindi possibile verificare se il lavoro temporaneo costituisca effettivamente un trampolino di lancio verso il lavoro permanente o se divenga, al contrario, un status permanente.

La definizione dell'unità di analisi costituisce la scelta metodologica cruciale.

Nel SILER l'unità elementare cui si riferiscono le comunicazioni è rappresentata dall'unità operativa, sia essa stabilimento/ufficio/casa presso la quale ha luogo la prestazione lavorativa (anche temporanea) cui si riferisce la singola CO. Si tratta però di un livello di analisi eccessivamente particolareggiato che non trova corrispondenza nelle altre fonti, per le quali abitualmente le informazioni in genere asseriscono all'impresa nel suo insieme.

Per questa ragione si è scelto di adottare come riferimento dell'analisi la dimensione derivante dall'unione delle singole unità operative, appartenenti allo stesso soggetto economico, aggregate a livello regionale, essendo la *proxy* più convincente proprio nel confronto con le altre fonti disponibili.

Una volta definitiva l'unità base di osservazione si mette in moto il processo di ripulitura del dato tramite cui ricondurre a quel livello le varie informazioni contenute nelle CO. Laddove si presentino situazioni di ridondanza o di ambiguità del dato (per esempio le varie comunicazioni abbinate alla stessa azienda presentino un codice ATECO difforme), si è fatto ricorso ad un principio di prevalenza, assegnando all'unità di base il dato che si presentava con la frequenza maggiore.

Si è così ottenuto un dataset ripulito di datori di lavoro (famiglie escluse), nel quale per ciascuno risultano declinate tutte le grandezze e gli indicatori fino a questo momento considerati in forma aggregata (dai singoli eventi, ai volumi di lavoro in termini di giornate di contratto, ai lavoratori, sia in termini di flussi che di stock). Il bagaglio informativo risultante da un simile insieme di micro-dati - per quanto, lo si ripete, limitato alla sfera del lavoro dipendente e parasubordinato e stanti le cautele interpretative enunciate - rappresenta uno strumento analitico ricchissimo e prezioso.

La possibilità di incrociare questo archivio con altre fonti dati a livello di impresa (l'archivio *ASIA-ISTAT* sulle imprese attive, o *AIDA-Bureau Van Dijk*, che raccoglie i dati di bilancio delle società di capitali), permetterà, per una quota non esaustiva ma comunque importante di imprese, di poter disporre di una mole di dati davvero significativa, utile per studiare e comprendere con sempre più prontezza e precisione le dinamiche proprie della (gran parte della) struttura produttiva dell'Emilia-Romagna.

ESEMPI DI DOMANDE CONOSCITIVE	VARIABILI/INDICATORI ANALIZZATI
Quanti sono i datori di lavoro (pubblici e private) che attivano/trasformano/cessano nuovi contratti nel corso di un determinato periodo (trimestre/anno).	Numero di datori di lavoro che attivano/trasformano/cessano nuovi contratti (per natura pubblico/privata; settore; tipologia contrattuale, ecc.). Distribuzione dei datori di lavoro per numero di eventi e di giornate di contratto
Quali dinamiche occupazionali distinguono il settore privato da quello pubblico	Variazione annua e distribuzione % dei contratti avviati per natura del datore di lavoro e tipologia contrattuale
Quanti datori di lavoro regionali vedono crescere il volume di lavoro generato annualmente (e quante restano stabili o vedono ridursi il medesimo).	Analisi della variazione dello stock di ULA teoriche nel periodo di riferimento per classi di valore (e confronto con variazione numero lavoratori effettivi attivi)
Caratterizzazione dei datori di lavoro regionali in termini di stabilità occupazionale della forza lavoro	Analisi dell'indice di stabilità occupazionale (lavoratori effettivi attivi/ULA teoriche) nel periodo di riferimento per classi di valore
Quanto risultano correlate le dinamiche occupazionali delle imprese regionali con le relative performance economiche (per le società di capitali)	Identificazione del sotto-insieme di imprese derivanti dall'incrocio tra gli archivi SILER e AIDA. Analisi delle correlazioni tra eventi e volumi di

ESEMPI DI DOMANDE CONOSCITIVE	VARIABILI/INDICATORI ANALIZZATI
	lavoro (giornate di contratto) e relativi risultati economici

## 5.4 Bibliografia

Aa. Vv., *Soluzioni metodologiche per l'utilizzo integrato delle fonti statistiche per le stime dell'occupazione*, Istat working papers, 19, 2015.

ARIFL e CRISP, *Data Quality: Un Approccio Metodologico ed Applicativo*, Working Paper, 2012.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, *Il sistema delle Comunicazioni Obbligatorie: uno strumento per l'analisi del mercato del lavoro*, Roma, 2010.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, *Il sistema informativo statistico delle Comunicazioni Obbligatorie*, SISCO, Roma, maggio 2014.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, *Comunicazioni Obbligatorie. Modelli e regole*, febbraio 2016.

SeCO, *Statistiche e Comunicazioni Obbligatorie, Nota metodologica*, giugno 2013

Veneto Lavoro, *Comunicazioni obbligatorie e analisi congiunturale del mercato del lavoro: evoluzione, problemi metodologici, risultati*, I Tartufi 35/2009.

Veneto lavoro, *Guida all'uso delle comunicazioni obbligatorie nel monitoraggio del mercato del lavoro*, I Tartufi 36/2010.

Veneto lavoro, *La varietà di fonti e di dati sull'occupazione: ricchezza informativa o ridondanza caotica?*, Settembre 2015.

Veneto lavoro, *Grammatica delle comunicazioni obbligatorie/3, Guida alle elaborazioni a partire dai dati di flusso*, Marzo 2016.

## 6. Glossario

**Apprendistato:** rapporto di lavoro a tempo indeterminato con cui un datore di lavoro si impegna a formare l'apprendista fino a farlo diventare un lavoratore qualificato, occupandolo in attività lavorative. Si rivolge ai giovani tra i 15 e i 29 anni e consente di acquisire una qualifica professionale.

Esistono tre differenti tipologie di contratto, modificate in parte con il *Dlgs 81/2015*:

- apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, per i giovani da 15 a 25 anni;
- apprendistato professionalizzante o di mestiere, per i giovani da 18 (o 17) a 29 anni;
- apprendistato di alta formazione e ricerca, per i giovani da 18 (o 17) a 29 anni.

**Ateco 2007:** classificazione delle attività economiche adottata dall'Istat a partire dal 2008, che costituisce la versione nazionale della nomenclatura europea, *Nace Rev.2*.

**Attivazione contratto di lavoro (CO):** inizio di una nuova fattispecie contrattuale, a carattere permanente o temporaneo, sottoposta a comunicazione obbligatoria da parte del datore di lavoro. I termini «assunzione» o «avviamento al lavoro» vengono spesso utilizzati in alternativa, come sinonimi.

**Cassa integrazione guadagni (Cig):** strumento attraverso il quale lo Stato interviene a sostegno delle imprese costrette a contrarre o sospendere la propria attività a causa di situazioni di crisi o difficoltà tipizzate dalla legge. Consiste nell'erogazione gestita dall'Inps di un'indennità sostitutiva della retribuzione in favore dei dipendenti sospesi dal lavoro o sottoposti a riduzione di orario. Si distinguono tre forme di Cig: a) ordinaria (Cigo), che si applica al settore industriale in caso di sospensione o contrazione dell'attività produttiva per situazioni aziendali dovute a eventi temporanei e non imputabili all'imprenditore o ai lavoratori o a situazioni temporanee di mercato; b) straordinaria (Cigs), che si applica alle imprese in difficoltà in caso di ristrutturazione, riorganizzazione, riconversione aziendale, crisi aziendale e nei casi di procedure concorsuali; c) in deroga (Cigd), che rappresenta un sostegno economico per operai, impiegati e quadri sospesi dal lavoro che non hanno (o non hanno più) accesso alla cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria, sostenendo economicamente anche apprendisti, lavoratori interinali e a domicilio di aziende in Cigo e Cigs.

**Cessazione contratto di lavoro (CO):** conclusione di una fattispecie contrattuale, a carattere permanente o temporaneo. In particolare, si intende per «cessazione a termine» la conclusione di un rapporto di lavoro temporaneo alla fine prevista dal contratto (la cosiddetta «data presunta»), per la quale la Comunicazione obbligatoria di avvenuta conclusione da parte del datore di lavoro non è dovuta.

**Classificazione ATECO 2007:** è la classificazione delle attività economiche. Essa costituisce la versione nazionale della nomenclatura europea NACE Rev. 2, pubblicata sull'Official Journal il 20 dicembre 2006 (Regolamento CE n. 1893/2006 del PE e del Consiglio del 20/12/2006) e adottata dall'Istat il 1° gennaio 2008.

**Comunicazioni obbligatorie (CO):** comunicazioni che tutti i datori di lavoro, pubblici e privati, devono obbligatoriamente trasmettere ai servizi competenti in caso di attivazione, proroga, trasformazione e cessazione di rapporti di lavoro subordinato, associato, di tirocini e di altre esperienze professionali previste dalla normativa vigente (art. 4-bis del D.Lgs. n. 181/2000, così come modificato dall'art. 1, comma 1184 della L. 296/2006, ovvero altre leggi speciali che disciplinano le comunicazioni di settori specifici quali la pubblica amministrazione, la scuola, il settore marittimo). La comunicazione obbligatoria è un evento (avviamento al lavoro, trasformazione, proroga, cessazione) osservato in un determinato momento temporale. L'evento è l'elemento base su cui si fonda l'intero sistema informativo e di norma è caratterizzato da una data di inizio, eventualmente da una data di fine, dal codice fiscale del lavoratore e

del datore di lavoro. Tali eventi possono essere aggregati in rapporti di lavoro, considerando tutti gli eventi successivi e contigui che legano due soggetti e concorrono alla creazione di un unico rapporto di lavoro.

**Contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti:** è la nuova tipologia contrattuale a tempo indeterminato introdotta nell'ordinamento italiano nell'ambito del cosiddetto *Jobs Act* con il Dlgs 23/2015, entrato in vigore il 7 marzo 2015. Rispetto al contratto previgente a tempo indeterminato sono state modificate le disposizioni che si applicano nei licenziamenti dei lavoratori assunti dopo tale data.

**Dati destagionalizzati:** dati depurati, mediante apposite tecniche statistiche, dalle fluttuazioni attribuibili alla componente stagionale (dovute a fattori meteorologici, consuetudinari, legislativi, eccetera) e, se significativi, dagli effetti di calendario. Questa trasformazione dei dati è la più idonea a cogliere l'evoluzione congiunturale di un indicatore.

**Dati grezzi:** dati originari, non destagionalizzati.

**Disoccupati (o persone in cerca di occupazione):** nella definizione utilizzata da ISTAT nella rilevazione delle forze di lavoro, comprendono le persone non occupate tra i 15 e i 74 anni che: a) hanno effettuato almeno un'azione attiva di ricerca di lavoro nelle quattro settimane che precedono la settimana di riferimento e sono disponibili a lavorare (o ad avviare un'attività autonoma) entro le due settimane successive; b) oppure, inizieranno un lavoro entro tre mesi dalla settimana di riferimento e sarebbero disponibili a lavorare (o ad avviare un'attività autonoma) entro le due settimane successive, qualora fosse possibile anticipare l'inizio del lavoro.

**Esperienza lavorativa:** rientrano in questa categoria i tirocini e, in quota minima, i lavori socialmente utili.

**Eventi:** elemento base su cui si fonda il modello dei dati contenuto nel SILER. Sono suddivisi in: Avviamenti, Cessazioni, Trasformazioni, Proroghe. Ognuno di essi è di norma caratterizzato da una data d'inizio, eventualmente da una data di fine.

**Flussi:** misurazione degli eventi intervenuti in un intervallo di tempo (ad esempio le attivazioni e le cessazioni dei rapporti di lavoro). Rappresenta un flusso anche la variazione dello stock di una certa grandezza nell'arco di un periodo temporale (ad esempio la variazione delle posizioni lavorative dipendenti determinata dal saldo fra attivazioni e cessazioni dei rapporti di lavoro).

**Forze di lavoro:** comprendono le persone occupate e quelle disoccupate.

**Inattivi (o non forze di lavoro):** comprendono le persone che non fanno parte delle forze di lavoro, ovvero quelle non classificate come occupate o disoccupate.

**Lavoro accessorio:** prestazione lavorativa di "natura" accessoria e occasionale, definita da un limite economico sul compenso del lavoratore, che nell'anno solare non può superare un determinato tetto, e dalla forma di corresponsione dello stesso, tramite voucher (fino alla loro abolizione con *Legge 20 aprile 2017, n. 49*). Con la *Legge n. 96 del 21 giugno 2017*, i buoni lavoro sono stati sostituiti dal Libretto Famiglia e dal Contratto di prestazione occasionale.

**Lavoro parasubordinato:** è una particolare forma di collaborazione che viene svolta in modo continuativo nel tempo e coordinato con la struttura organizzativa del datore di lavoro, ma senza alcun vincolo di subordinazione. Le tipologie contrattuali rilevate nel SILER, che rientrano in questa categoria, sono: lavoro a progetto/collaborazione coordinata e continuativa; lavoro occasionale; associazione in partecipazione a tempo indeterminato; associazione in partecipazione a tempo determinato; lavoro autonomo nello spettacolo; contratto di agenzia a tempo indeterminato; contratto di agenzia a tempo determinato. Queste tipologie contrattuali sono state in parte modificate con il Dlgs 81/2015.

**Occupati dipendenti a termine:** occupati con un rapporto di lavoro dipendente, regolato o meno da contratto, per il quale è espressamente indicato un termine di scadenza.

**Occupati dipendenti permanenti o a tempo indeterminato:** occupati con un rapporto di lavoro dipendente, regolato o meno da contratto, per il quale non è definito alcun termine.

**Occupati indipendenti:** coloro che svolgono la propria attività lavorativa senza vincoli formali di subordinazione. Sono compresi: imprenditori; liberi professionisti, lavoratori autonomi, coadiuvanti nell'azienda di un familiare (se prestano lavoro nell'impresa senza il corrispettivo di una retribuzione contrattuale come dipendenti), soci di cooperativa, collaboratori (con e senza progetto) e prestatori d'opera occasionali.

**Occupati:** nella definizione utilizzata da ISTAT nella rilevazione delle forze di lavoro, comprendono le persone di 15 anni e più che nella settimana di riferimento: a) hanno svolto almeno un'ora di lavoro in una qualsiasi attività che preveda un corrispettivo monetario o in natura; b) hanno svolto almeno un'ora di lavoro non retribuito nella ditta di un familiare nella quale collaborano abitualmente; c) sono assenti dal lavoro (ad esempio, per ferie o malattia). I dipendenti assenti dal lavoro sono considerati occupati se l'assenza non supera tre mesi, oppure se durante l'assenza continuano a percepire almeno il 50% della retribuzione. Gli indipendenti assenti dal lavoro, ad eccezione dei coadiuvanti familiari, sono considerati occupati se, durante il periodo di assenza, mantengono l'attività. I coadiuvanti familiari sono considerati occupati se l'assenza non supera tre mesi.

**Percorso lavorativo:** successione temporale dei rapporti lavorativi di un lavoratore nel corso di un periodo di tempo.

**Posizione di lavoro (saldo):** indicatore calcolato come differenza tra avviamenti e cessazioni, nel caso in cui si consideri l'intero universo delle CO senza distinzione tra tipologie contrattuali. Per il tempo indeterminato, il saldo è uguale a  $A_{ti} + T_{td} + T_a - C_{ti}$ ; per il tempo determinato, il saldo è uguale a  $A_{td} - T_{td} - C_{td}$ ; per l'apprendistato, il saldo è uguale a  $A_a - T_a - C_a$  [A=avviamenti; T= trasformazioni; C=Cessazioni].

**Posizione lavorativa a tempo determinato (CO):** rapporto di lavoro di tipo subordinato in cui è prevista una data di fine del rapporto.

**Posizione lavorativa a tempo indeterminato (CO):** rapporto di lavoro di tipo subordinato con contratto di lavoro a tempo indeterminato, con cui un soggetto (il lavoratore) si impegna, senza vincolo di durata, dietro versamento di una retribuzione, a prestare la propria attività lavorativa sottoponendosi al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del proprio datore di lavoro. Per le assunzioni successive all'entrata in vigore del Dlgs 23/2015 recante le "Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183" vige un nuovo regime di tutela nei casi di licenziamento.

**Posizione lavorativa dipendente (CO):** è contraddistinta da un contratto di lavoro tra una persona fisica e un'unità produttiva (impresa o istituzione), che prevede lo svolgimento di una prestazione lavorativa a fronte di un compenso (retribuzione). Le posizioni lavorative rappresentano, quindi, il numero di posti di lavoro occupati da lavoratori dipendenti (a tempo pieno e a tempo parziale), indipendentemente dalle ore lavorate, ad una determinata data di riferimento. Come il numero di occupati anche le posizioni lavorative rappresentano pertanto una variabile di stock ad un certo istante nel tempo. Sono inclusi anche i lavoratori che, legati all'unità produttiva da regolare contratto di lavoro, sono temporaneamente assenti per cause varie quali ferie, permessi, maternità, cassa integrazione guadagni, eccetera. Il sistema delle Comunicazioni obbligatorie (CO) produce dati sui flussi di attivazioni, cessazioni, trasformazioni e proroghe delle posizioni lavorative ma non produce dati sui livelli delle posizioni lavorative, che sono dati di stock. Dalla relazione tra stock e flussi è però possibile derivare indicazioni sulle variazioni (implicite) delle posizioni. Pertanto, partendo da un numero iniziale di posizioni pari a 0, assunto come base di una serie di «numeri indici» riferita ad un determinato giorno, è possibile ricostruire, tramite i saldi attivazioni-cessazioni cumulati,

l'andamento indicativo delle serie storiche delle posizioni lavorative dipendenti, come numeri indici di «pseudo-stock».

**Proroga:** comunicazione che identifica il prolungamento di un rapporto di lavoro oltre il termine inizialmente fissato, senza che sia intervenuta una trasformazione del contratto medesimo.

**Rapporto di lavoro:** relazione tra un univoco datore di lavoro ed un univoco lavoratore nel corso di un periodo di tempo, definita attraverso tutti gli eventi successivi e contigui che legano i due soggetti (ad esempio la filiera avviamento, proroga, trasformazione, cessazione). Un rapporto di lavoro è composto da una o più posizioni contrattuali (ad esempio dapprima con contratto a tempo determinato e poi con contratto a tempo indeterminato).

L'esempio rappresentato di seguito può rendere più semplice ed immediata la comprensione. L'immagine rappresenta la vita di un rapporto di lavoro, attivato nell'agosto del 2013 come contratto di lavoro a tempo determinato, successivamente trasformato nel gennaio 2014 in contratto di lavoro a tempo indeterminato.

2013					2014				
ago	set	ott	nov	dic	gen	feb	mar	apr	mag

Si tratta di un unico rapporto di lavoro, composto da due differenti posizioni contrattuali.

**Saldi attivazioni-cessazioni:** differenza tra attivazioni e cessazioni dei rapporti di lavoro (a cui si sommano le trasformazioni dall'apprendistato e dal tempo determinato, nel caso dei rapporti a tempo indeterminato, o si sottraggono le medesime nel caso dell'apprendistato o dei rapporti a tempo determinato; analoghe considerazioni valgono per i rapporti a tempo pieno e parziale). Il saldo calcolato sui dati grezzi non è significativo a livello infrannuale ma solo a livello annuale o di somme mobili di quattro trimestri e in questo caso esprime la variazione tendenziale assoluta delle posizioni lavorative dipendenti. Il saldo calcolato sui dati destagionalizzati esprime la variazione congiunturale assoluta delle posizioni lavorative dipendenti.

**Somministrazione:** accordo commerciale concluso fra due soggetti, uno denominato "utilizzatore" e l'altro "somministratore". Il contratto di somministrazione ha sostituito il lavoro interinale. L'impresa utilizzatrice assume i lavoratori tramite una società fornitrice di lavoro temporaneo che si interpone tra l'azienda (che effettivamente utilizza la prestazione lavorativa) e il lavoratore (che viene posto a disposizione dell'azienda per un determinato periodo di tempo o per lo svolgimento di un'opera o di un servizio specifico). La dipendenza del lavoratore dal somministratore può essere a tempo determinato o indeterminato. Con il Dlgs 81/2015 è stato esteso il campo di applicazione del contratto di somministrazione a tempo indeterminato (*staff leasing*).

**Stock:** misurazione dell'ammontare di una variabile (ad esempio, il numero di occupati o di posizioni lavorative dipendenti) riferita a un momento specifico nel tempo.

**Tasso di attività:** rapporto tra le forze di lavoro e la corrispondente popolazione di riferimento.

**Tasso di disoccupazione:** rapporto tra i disoccupati e le corrispondenti forze di lavoro.

**Tasso di occupazione:** rapporto tra gli occupati e la corrispondente popolazione di riferimento.

**Transizione:** due rapporti legati da successione temporale concorrono a definire una transizione, cioè un passaggio da un rapporto ad un altro. Le transizioni hanno particolare importanza nello studio delle evoluzioni dei rapporti e di conseguenza delle carriere.

**Trasformazioni (CO):** la trasformazione di un rapporto di lavoro registra un evento modificativo del rapporto di lavoro. Si ha una trasformazione quando il prolungamento del rapporto iniziale di lavoro comporta una trasformazione legale dello stesso da contratto a termine a contratto a tempo indeterminato, da tempo parziale a tempo pieno e viceversa, da apprendistato a contratto a tempo indeterminato, da contratto di inserimento a contratto a tempo indeterminato. Queste trasformazioni sono

soggette agli obblighi di comunicazione (entro cinque giorni dal verificarsi dell'evento) previsti dalla normativa vigente. La trasformazione da contratto di apprendistato a contratto a tempo indeterminato non è più prevista per i contratti di apprendistato instaurati dopo l'entrata in vigore del Testo unico sull'Apprendistato (D.Lgs. n. 167 del 25 ottobre 2011), ma nelle presenti statistiche viene evidenziata in tutti i casi in cui si abbia la continuazione del rapporto di lavoro dopo il superamento del periodo formativo.

**Unità di lavoro attiva teorica (ULA teorica):** è un'unità di misura del volume di lavoro generato in un anno da un lavoratore equivalente a tempo pieno (titolare di un contratto di lavoro attivo per 365 giornate nell'anno solare; 366 per gli anni bisestili). È calcolata dividendo il numero di giornate di contratto generate in un anno per 365 giorni (o 365 giorni per gli anni bisestili). Le ULA teoriche non devono essere confuse con le ULA utilizzate da ISTAT per stimare la quantità di lavoro effettivamente prestato nell'anno da un occupato a tempo pieno, oppure quella equivalente prestata da lavoratori a tempo parziale o da lavoratori che svolgono un doppio lavoro. Le ULA teoriche si basano sul numero di giornate di contratto, che non corrispondono alle giornate effettivamente lavorate (8 ore), utilizzate invece nella costruzione delle ULA-ISTAT.

**Variazione congiunturale:** variazione assoluta o percentuale intervenuta nel mese/trimestre di riferimento rispetto al mese/trimestre immediatamente precedente. Viene calcolata sui dati destagionalizzati.

**Variazione tendenziale:** variazione assoluta o percentuale intervenuta nel mese/trimestre di riferimento rispetto allo stesso mese/trimestre dell'anno precedente. Viene calcolata sui dati grezzi.